جامعة الحاج لخضر –باتنة-

كلية الحقوق و العلوم السياسية

قسم الحقوق

الحرية النقابية في الجزائر

مذكرة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم القانونية

تخصص: قانون دستوري

إعداد الطالبة: إشراف:

مناصرية سميحة أ-د مزياني فريدة

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة	الجامعة الأصلية	الصفة
أ.د عواشرية رقية	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	رئيسا
أ.د مزياني فريدة	أستاذ التعليم العالي	جامعة باتنة	مشرفا و مقررا
د قريشي علي	أستاذ محاضر	جامعة باتنة	مناقشا
د شيتور جلول	أستاذ محاضر	جامعة بسكرة	مناقشا

السنة الجامعية

2012/2011

﴿ و قُلْ رَبي أنْزِلْني مُنْزَلاً مُبارَكاً وأنتَ خَيْرُ المُنزَلين ﴾

الآية -29- سورة المؤمنون

إهـــــــــــــداء

إلى أصحاب الفضل في تعليمي

والدي رحمه الله، أمي الغالية، أخي يوسف حفظه الله

إلى الذي أدخل الفرحة في قلبي الزوج الكريم حسان الذي كان لي سندا في دراستي للماجستير وكان لي عونا في انجاز هذا البحث

إلى إخوتي و أخواتي

إلى ابنتي سجود

إلى أساتذتي الأجلاء عرفانا وتقديرا

إلى كل زملائي في مشواري الدراسي و أخص بالذكر دفعة الماجستير 2009-2010

إلى كل من كتب و عمل في مجال القانون الدستوري

إلى هؤلاء جميعا أهدي عملي المتواضع

سميحة مناصرية

شكر و عرفان

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات وبعونه تهون مصائب الدنيا وبه تكبر آمال الحياة، أحمده حمدا كثيرا طيبا مباركا فيه يليق بجلال وجهه وعظيم سلطانه.

أتقدم بخالص شكري وامتناني لأستاذتي الفاضلة الأستاذة الدكتورة مزياني فريدة التي تبنت هذه المذكرة منذ أن كانت فكرة إلى أن صارت عملا جاهزا للتقييم ولم تبخل علي بتوجيهاتها وإرشاداتها فشكرا لك أستاذتي الكريمة و أدامك الله تعالى شمعة تضيء درب طلبة العلم.

كما أتقدم بشكر خاص لأعضاء لجنة المناقشة، لاجتماعهم لتقييم هذا العمل المتواضع "الأستاذة الدكتورة رقية عواشرية التي ما فتئت تمدني بإرشاداتها و توجيهاتها، و الدكتور الفاضل جلول شيتور، و الدكتور الفاضل علي قريشي" ، فشكرا لكم أساتذتي الكرام وجعل الله ذلك في ميزان حسناتكم.

كذلك شكرا وعرفانا بالجميل إعمالا بمبدأ من علمني حرفا كنت له عبدا أتقدم بخالص شكري وامتناني لكل أساتذتي الذين نهلت منهم المعارف في مرحلة الليسانس ومرحلة الدراسات العليا، وأخص بالذكر الأستاذ رزيق عمار والأستاذ فرحاتي عمر والأستاذة رحاب شادية والأستاذ علي لقصير والأستاذ بنيني أحمد والأستاذ أحمد بن محمد و الأستاذ مخلوفي عبد الوهاب والأستاذة سوياد ليلى و الأستاذة مباركي دليلة و الأستاذة بن عشي حفصية ، فتقبلوا مني أساتذتي فائق التقدير و الاحترام و أدامكم الله فرسانا للعلم.

مقدمة

موضوع الدراسة:

إن موضوعات حقوق الإنسان و حرياته الأساسية التي كانت فـــي ظـــل مرحلـــة القانون الدولي التقليدي حكرا على القانون الداخلي، أضحت بفعل التطـــورات الســـريعة والمتلاحقة التي شهدتها هذه المواضيع على الساحة الدولية محورا لاهتمام القانون الدولي المعاصر بها، ونجد من بينها الحرية النقابية التي أقرتها كثيرا مـــن الاتفاقيـــات الدوليـــة العالمية منها والإقليمية.

إذ أولتها منظمة الأمم المتحدة عناية بالغة، برزت من خلال ما تضـــمنته قـــوانين الشرعة الدولية، والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية باعتبارها وكالة متخصصة تابعة لها، تعمل أساسا على حماية حقوق العمال وحريـــاتهم الأساســـية و علـــى رأســـها الحرية النقابية ، وبالتالي فان لهذه الحرية بعدا دوليا يقضي بعالميتها وعدم قابليتها للتجزئة أو التنازل، مما يستدعي ضمان احترامها في النظم القانونية الوطنيـــة و توحيـــدها فـــي تشريعات دول العالم المنظمة لهذه الاتفاقيات.

وان انضمام الدولة الجزائرية لهذه الاتفاقيات الدولية يترتـــب عنـــه نـــوعين مـــن المسؤولية بصدد هذه الحرية[1]:

الأولى دولية تقضي بضرورة نفاذها في مواجهة الدولة من خلال الآليات الدولية العالمية منها و الإقليمية المشكلة بهدف رصد ومراقبة تنفيذها، وتعديل تشريعاتها بما يتواءم مـــع المعايير الدولية.

والثانية وطنية تقضي بضرورة احترامها وضمانها و حمايتها اســـتنادا لمـــا جـــاءت بـــه المعايير الدولية.

وإن مستوى ما توفره الدولة الجزائرية من حماية لكفالة هذه الحرية إنما يعد احـــد العوامل البالغة الأهمية في تقويم مدى اقترابها من المعايير الدولية التي تسوق إلـــى تقـــدم اجتماعي ورقي حضاري ومعايشتها لروح العصر.

---

[1]– صادقت الجزائر عن الاتفاقيتين الصادرتين عن منظمة العمل الدولية بخصوص حماية الحرية النقابية في 1962. كما انضمت للعهدين الدوليين الصادرين عن منظمة الأمم المتحدة في 1989، وانضمت إلى الميثـــاق الإفريقـــي فـــي 1987.

أهمية الدراسة :

تبرز أهمية هذه الدراسة في:

- إبراز الإطار القانوني الذي أفرغت فيه الحرية النقابية في الجزائر، وفيما إذا كان محددا وفق معايير دولية وطنية ثابتة ، أم أنه يضيق ويتسع تبعا للأهواء السياسية والأحداث الطارئة.

- من خلال دراستنا للحرية النقابية في الجزائر، و مدى انسجامها مع المعايير الدولية يمكننا قياس الديمقراطية الاجتماعية في الجزائر.

- معرفة مدى نفاذ القوانين والتشريعات الداخلية المتعلقة بالحرية النقابية في الممارسات العملية.

- إبراز مدى تمتع الحرية النقابية في الجزائر بالحماية على الصعيدين الدولي و الداخلي

أسباب اختيار الموضوع: قمنا باختيار موضوع الحرية النقابية في الجزائر بناءا عن أسباب ذاتية وأخرى موضوعية:

الأسباب الذاتية:

بعد اطلاعنا على المواضيع المتناولة في البحوث و الأطروحات المقدمة في مادة القانون الدستوري اتضح لنا أنها تركز على مسائل معينة تتعلق بالسلطات و نظام الحكم والحقوق و الحريات السياسية و المدنية، وهو الأمر الذي جعلنا نحاول دراسة حرية من ضمن الحقوق و الحريات الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية باعتبارها أيضا حقوقا دستورية.

كما أنه من خلال تصفحنا للمراجع الوطنية (الكتب) لم نجد أمامنا مرجع يعالج هذه الحرية في الجزائر مما شجعنا على المضي قدما في هذا الموضوع.

الأسباب الموضوعية :

إن موضوع الحرية النقابية من المواضيع التي لم تلقى الاهتمام الكافي من قبل الباحثين، رغم أنها من نتاج عملية التحول الديمقراطي في الجزائر والتي بموجبها تم تكريس التعددية السياسية و النقابية.

كما أن موضوع الحرية النقابية من المواضيع البالغة الأهمية والمطروحة بقوة على الساحة العالمية نتيجة التغيرات الاقتصادية والاجتماعية التي يشهدها العالم اليوم.

إشكالية البحث:

الإشكالية الرئيسية التي يهدف هذا البحث الإجابة عنها هي:

إلى أي مدى تستند الحرية النقابية في الجزائر إلى المعايير الدولية، وما مستوى الحماية الذي تتمتع به؟

يمكننا أن ندرج ضمن هذه الإشكالية جملة التساؤلات التالية:

ما هي الحرية النقابية؟

كيف تطورت الحرية النقابية ؟

ماهي مصادر الحرية النقابية؟

كيف تم تنظيم الحرية النقابية في الجزائر؟

ماهي ضمانات حماية الحرية النقابية ؟

ماهي آليات حماية الحرية النقابية ؟

المقاربة المنهجية:

اعتمدنا في هذه الدراسة **المنهج الوصفي التحليلي** باعتباره المنهج الذي يتواءم مع طبيعتها، وذلك من خلال وصفنا للحقائق العلمية كما هي ثم تفسيرها، وتحليلنا لمختلف المواد القانونية المنظمة لحق التنظيم و الحرية النقابية سواء تلك المنصوص عليها في العهود والمواثيق الدولية أو تلك الصادرة عن منظمة العمل الدولية أو المتعلقة بالتشريع الجزائري، كما استعنا بالمنهج التاريخي في دراستنا لتطور الحرية النقابية ،كما استأنسنا بالمنهج المقارن متى استدعت ضرورة ذلك، و المنهج الاستنباطي.

صعوبات الدراسة

تكمن صعوبة هذه الدراسة في ندرة المراجع المتخصصة مما جعلنا نعتمد بشــكل أساسي على القوانين الداخلية و التقارير الصادرة عن منظمة العمل الدولية في هذا المجال و المراجع العامة المتعلقة بالحرية النقابية وحقوق الإنسان وحرياته الأساسية.

خطة الدراسة

قمنا بمعالجة موضوع الحرية النقابية في الجزائر والإجابة على الإشكال الــرئيس والتساؤلات التي تم إدراجها ضمنه من خلال الخطة التالية:

الفصل الأول: ماهية الحرية النقابية

المبحث الأول: مفهوم وتطور الحرية النقابية

المبحث الثاني: مصادر الحرية النقابية

الفصل الثاني: حماية الحرية النقابية

المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها

المبحث الثاني:آليات حماية الحرية النقابية

وانهينا دراستنا **بخاتمة** تناولنا فيها أهم ما توصلنا إليه من نتائج و أتبعناها بجملــة من الاقتراحات.

الفصل الأول

ماهية الحرية النقابية

إن من يطالع التطور التاريخي للحركة النقابية الوطنية يجد أنها مـــرت بمراحـــل أساسية كان لها بالغ الأثر في تحديد معالم الحرية النقابية في الجزائر، أضف إلى ذلك أن انضمام الدولة الجزائرية للاتفاقيات الدولية التـــي تكـــرس و تحمـــي الحريـــة النقابيـــة وخضوعها للإشراف والرقابة من قبل الأجهزة الدولية التي تسهر على نفاذ تلك الاتفاقيات كان له انعكاسا كبيرا على المنظومة القانونية الوطنية في معالجتها لمبدأ الحرية النقابيـــة لذلك ارتأت الباحثة بداية أن تعالج ماهية هذه الحرية من خلال التعـــرض لمفهومهـــا و تطورها ومصادرها ثم تتطرق للحماية التي تتمتع بها، وعلى ذلك قامـــت بتقســـيم هـــذا الفصل إلى مبحثين بحيث تناولت في المبحث الأول: مفهوم و تطور الحرية النقابية ، بينما عالجت في المبحث الثاني مصادر الحرية النقابية.

المبحث الأول

مفهوم وتطور الحرية النقابية

يعود السبب الرئيسي لنشأة النقابات في كل من انجلترا وأمريكا وفرنسا إلى قيام الثورة الصناعية في منتصف القرن 18 نتيجة لظهور الاختراعات واكتشاف الآلات وتطويرها واستخدامها في الصناعة بأعداد كبيرة[1] الأمر الذي أدى إلى هجرة العمال من الريف إلى المدن، سعيا وراء أبواب الرزق، مما أتبعه ظهور طبقة من الرأسماليين مهمتها جمع الأموال من المشروعات الاقتصادية الكبيرة و زيادة الطلب على الأيدي العاملة من رجال و نساء و أطفال[2]، وقد صاحب قيام الثورة الصناعية انتشار الفكر الرأسمالي الذي كان يقوم على مبادئ تتفق مع مصالح الطبقة الرأسمالية ومن ذلك "مبدأ التجاريين " القائم على مبدأ حرية العمل الذي كان يفسر على أساس عدم تدخل الدولة في العلاقة بين العمال وأصحاب العمل و ترك الحرية لهما في التعاقد وفقا للشروط التي يرتضيها الطرفان بكامل إرادتهما دون قيد أو رقابة، و كان ذلك سببا في تسلط أصحاب

---

[1]- محمد خالد ، الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع و النشر ، القاهرة،1975، ص15.

[2] - ray Marshall, & rungeling Brian, l'Amérique des syndicats, édition economica, paris, 1978 page1.

الأعمال على العمال بإملاء شروط عمل مجحفة وبالأخص في مجال الأجور و ساعات العمل[1]، كون كل ذلك رغبة لدى العمال في إنشاء منظمات نقابية ترعى شؤونهم وتدافع عن مصالحهم وكانت بداية تلك المحاولات في القرن التاسع عشر[2] ، وقد لاقت منذ الوهلة الأولى لنشأتها المقاومة والرفض، ومن ثمة ظهر مبدأ الحرية النقابية الذي ينادي بحرية إنشاء النقابات وحرية الانضمام إليها و حرية العمل النقابي و حرية ممارسة الإضراب فما هي الحرية النقابية؟ و كيف تطورت؟

هذا ما ستحاول الباحثة بيانه من خلال هذا المبحث الذي قسمته إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول: مفهوم الحرية النقابية و المطلب الثاني: تطور الحرية النقابية.

المطلب الأول

مفهوم الحرية النقابية

ينصرف مفهوم الحرية النقابية إلى تعريف الحرية النقابية وبيان أنـــواع النقابـــات وأيها يستند إلى مبدأ الحرية النقابية، وعلى ذلك قسمت الباحثة هذا المطلب إلـــى فـــرعين بحيث تناولت في الفرع الأول: تعريف الحرية النقابية بينما عالجت في الفـــرع الثـــاني أنواع النقابات وخصائصها على النحو التالي:

الفرع الأول

تعريف الحرية النقابية

يرتبط تعريف الحرية النقابية بتحديد مدلول كل من مصـــطلح الحريـــة و النقابـــة وتمييزهما عن المصطلحات التي تتشابه معهما، وعلى هذا الأساس تناولت الباحثة في هذا الفرع تعريف الحرية وتمييزها عن الحق، وتعريف النقابة وتمييزها عـــن الجمعيـــة، ثـــم قامت بتحديد مدلول الحرية النقابية.

أولا – تعريف الحرية وتمييزها عن الحق

كثيرا ما يخلط الفقهاء بين مصطلح الحرية و الحق فتارة يصنفون حقوقا على أنهـــا

---

[1] - ray Marshall. op.cit, p2.
[2] - Michel Gérard Lyon ,Caen et jean , Droit du travail , Dalloz , Paris16ème édition, 1996, page 526.

حريات وطورا يصنفون حريات أخرى على أنها حقوق[1] ، و هذا التبـــاين موجـــود فـــي الدراسات المتعددة المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية ، مما يستدعي ضبط هـــذه المصطلحات وتحديد العلاقة بينها وبيان أيها أسبق وأشمل من الأخرى؟ و في أي إطـــار يمكن إدراج الحرية النقابية ؟ وما هو معيار التصنيف؟.

1- تحديد مدلول الحرية

ا-المعنى اللغوي للحرية

الحرية في اللغة اللاتينية ibértas ومعناها في اللغة الفرنسية liberté وفي اللغة الانجليزية liberty و تعني جميعها حرية الإرادة والاستقلال و تحـــرر مـــن العبوديـــة[2] والحرية في المعنى الواسع أن يكون الإنسان غير مملوك لأحد لا في نفسه ولا في مالـــه ولا في بدنه ولا بلده ولا قومه[3].

ب-المعنى الاصطلاحي للحرية

يعتبر مصطلح الحرية من المفاهيم الشائكة التي تتجاذبها مختلف المذاهب حتى أنه يتعذر إيجاد تعريف موحد لها عند أصحاب المذهب الواحـــد ، وفـــي هـــذا قـــال عنهـــا مونتيسكيو أنها: " أكثر الكلمات التي تلقت معاني عديدة أصابت العقول هي الحرية"[4] وقد عرفها بأنها:" الحق فيما يسمح به القانون، والمواطن الذي يبيح لنفسه ما لم يبحه له القانون لن يتمتع بحريته لأن باقي المواطنين سيكون لهم نفس القوة"[5] ، أما هوريو فيعرفهـــا بأنهـــا "مجموعة الحقوق المعترف بها والتي تعتبر أساسية عند مستوى حضاري معين، بما يلقى على الدولة واجب حمايتها حماية قانونية خاصة وضمان عدم التعرض لها وبيان وســـائل حمايتها".[6]

[1]- جابر عبد الراوي، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 1999، ص121.

2 – مها بهجت يونس ، "حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق"، مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية و العلاقات الدولية في التنظيم السياسي و الإداري،2005، بدون معلومات أخرى ، ص120.

3-خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثة للكتاب، لبنان، 2004 ، ص25

4- مونتيسكيو، الفصل الثاني من الكتاب 11 من روح القوانين 1748 في : www.conseil-constitutionnel.fr

5- كريم يوسف أحمد كشاكش ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشأة المعارف، الإسكندرية، 1987 ص25.

6-أندريه هوريو ، القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ،ج1، ترجمة علي مقلد و آخرون ،الأهلية للنشر والتوزيع بيروت،1974، ص174.

كما يعرفها إعلان حقوق الإنسان و المواطن الفرنسي لعام 1789 بأن " حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين."[1]

كما يعرفها جاك روبير:"بأنها مسؤولية أمام الذات و مسؤولية أمام الغير، تمكن كل فرد بأن يكون سيد نفسه"[2].

و للحرية معنى مطلق و آخر نسبي ، أما المعنى المطلق فهو "أن يفعل المرء مـــا يشاء و فيما يشاء و كيفما يشاء" ، و يصدق هذا المعنى إذا كان الفرد يعيش في معزل عن الآخرين، أما المعنى النسبي فهو" حق الفرد في أن يفعل كل ما لا يضر بالآخرين."[3]

2- تمييز الحرية عن الحق

ا-الحق في اللغة

اسم من أسماء الله تبارك و تعالى ، قال عز وجل في كتابه الكريم: "ثم ردوا إلى الله مولاهم الحق ألا له الحكم وهو أسرع الحاسبين"[4]، وقال أيضا:"هنالك الولاية لله الحق الحق هو خير ثوابا وخير عقبا"[5]، وقال أيضا:" فتعالى الله الملك الحق لا اله إلا هو رب العرش الكريم"[6]، ومن معاني الحق الثبات و الوجوب و يقال حق الله الأمر أي أثبته والحق نقيض الباطل وهو الشيء الثابت بلا شك، وهو النصيب الواجب للفرد أو الجماعة[7] ، أما في المعاجم القانونية المتخصصة: فيعرف على وجه العموم بأنه: ما قام على عدالة وإنصاف و سائر أحكام القانون و مبادئ العدالة.[8] أما في اللغة اللاتينية فيطلق عليه deructurs و تعني الصواب و العدل و الإنصاف، و في اللغة الانجليزية right و اللغة الفرنسية droit و الحق نقيض الباطل[9].

---

[1]- محند اورابح بورنين، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير ، جامعـــة تيـــزي وزو كلية الحقوق، 2010، ص16.

[2] - Robert Jacques, liberté publique, édition, Montchrestien, Paris, 3eme édition, 1982,p 17.

[3]- مبروك غضبان ، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة ، ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية ، جامعة باتنـــة ، كليـــة الحقوق، قسم العلوم القانونية ،2005، ص05.

[4]- الآية 62 من سورة الأنعام .

[5]- الآية 44 من سورة الكهف.

[6]- الآية 116 من سورة المؤمنون.

[7]- هاني سليمان الطعيمات ، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، الشروق للنشر والتوزيع،الأردن، 2003، ص21.

[8]- نضال جمال جرادة، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، في:http:// www.eastlaws.com

[9]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق، مكتبة الشروق الدولية ، القاهرة ، مصر، 2005 ، ص30.

ب-المعنى الاصطلاحي للحق

درج الفقه القانوني الوضعي المقارن و القانون الأوربي أساسا على التمييـــز بـــين ثلاث اتجاهات فيما يتعلق بتعريف الحق[1]:

-الاتجاه الشخصي بزعامة الفقيه الألماني سافيني

يعرف هذا الاتجاه الحق على أنه" قدرة أو سلطة إرادية يخولها القانون لشـــخص معين ويرسم حدودها."[2]

انتقد هذا التعريف لأنه يعرف الحق انطلاقا من الإرادة و يعتبرها جوهره ومعيـــار وجوده، في حين أنها لا تعدو أن تكون نتيجة لوجود الحق و الإقرار به، كمـــا أن هنـــاك بعض الحقوق التي تثبت للأشخاص دون أن تكون لهم إرادة فـــي اكتســـابها كـــالمجنون والصبي غير المميز، وعلى اثر النقد الموجه لهذا الاتجاه ظهر الاتجاه الموضوعي[3].

-الاتجاه الموضوعي بزعامة الفقيه الألماني إهرنج

يعرف هذا الاتجاه الحق على أنه" مصلحة يحميها القانون"، وهذه المصلحة قد تكون مادية كحق الملكية وقد تكون معنوية كالحق في المحافظة على الشرف والاعتبار، و تأسيسا على ما سبق لقيام الحق يجب توافر عنصرين، عنصر غائي يكمن فيه الهدف العملي للحق وهو عنصر المصلحة أو المنفعة، وعنصر شكلي يضمن لهذا الهدف وسيلة حمايـــة وهـــو عنصر الدعوى[4].

انتقد هذا المذهب كسابقه لأنه يعتبر المصلحة معيارا للحق وجوهره في حين أنهـــا لا تعدوا أن تكون هدفا منه، كما أن الحماية هي مجرد وسيلة يقررها له القانون، ونظـــرا للانتقادات التي وجهت لهذين الاتجاهين ظهر اتجاه ثالث حاول التوفيق بينهما[5].

[1] - أحمد الرشيدي المرجع السابق ، ص 31.
[2]- المرجع نفسه، ص31.
[3]-فريدة محمدي، المدخل للعلوم القانونية، نظرية الحق، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2000، ص5
4- نادية خلفة ، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه ، جامعة باتنـــة ، كليـــة الحقوق، 2009.
5- فريدة محمدي، المرجع السابق، ص6.

- الاتجاه الموضوعي

يعرف هذا الاتجاه الحق على أنه" سلطة للإرادة الإنسانية معترف بهـا و محميـة قانونا و محلها مال أو مصلحة"، كسابقيه لم يأت هذا التعريف بجديد بحيث اعتبـر الإرادة والمصلحة هما جوهرا الحق و أساسه و عليه وجهت له نفس الانتقـادات التـي وجهـت للتعريفات السابقة.[1]

-نظرية الفقيه دابان

يعرف الفقيه دابان الحق على أنه "استئثار شخص بقيمة معينة أو بشيء عن طريق التسلط على تلك القيمة أو هذا الشيء" ، يرى دابان أن الحق يتكون من أربعـة عناصـر أساسية وهي الاستئثار و التسلط من قبل صاحب الحق و ثبوت الحق في مواجهة الغيـر مع توفر الحماية القانونية.[2]

ج- الفرق بين الحرية و الحق

درج فقهاء القانون الفرنسي على إطلاق مصطلح الحريات العامة علـى مؤلفـاتهم الخاصة بحقوق الإنسان[3]، مما جعل هذين اللفظين يتداخلان ويطلق أحدهما للتعبيـر عـن الآخر، في حين أن المصطلحين لا يلتقيان دائما ، وقد عبر عن ذلك فقهاء القانون و ظهر بهذا الصدد ثلاث اتجاهات:

الاتجاه الأول: يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى أن المفهومان لا يلتقيان دائمـا فالحريـات تظهر من خلال سلطة الفعل أو عدمه من خلال لفظ العامة أما لفظ الحق فيعكس تصـورا أكثر اتساعا،[4] وبيان ذلك أن حقوق الإنسان هي:" مجموعة الحقوق الطبيعية التي يمتلكهـا الإنسان و اللصيقة بطبيعته و التي تظل موجودة و إن لم يتم الاعتراف بها بل أكثر مـن ذلك حتى و لو انتهكت من قبل سلطة ما" ، فمفهوم حقوق الإنسان يقع إذا خارج و فـوق أطر القانون الوضعي بعكس مفهوم الحريات العامة[5] والتي ينظر إليها على أنها مراكـز

---

[1]- أحمد الرشيدي ، المرجع السابق، ص30.
[2]- نادية خلفة ، المرجع السابق، ص15.
[3]- مبروك غضبان، المرجع السابق، ص16.
[4]- المرجع نفسه، ص17.
[5]- عيسى بيرم ، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع ، دار المنهل اللبناني، بيـروت، لبنـان، 1998 ص14.

قانونية للأفراد تمكنهم من مطالبة السلطة بالامتناع عن القيـام بعمـل مـا فـي بعـض المجالات، وهي مرهونة بالقانون و النشاط الإنساني وهذا الأخير لا يرق لمرتبة الحريـة إلا إذا توافر له التنظيم التشريعي الذي لا يتعارض مع الحرية و ممارستها[1]، وعليه يمكن القول أن الحريات العامة كلها تعد حقوقا للإنسان، بينما يتعذر القول أن حقوق الإنسان كافة هي حريات عامة.[2]

الاتجاه الثاني: يذهب رأي فقهي آخر إلى عدم وجود اختلاف بين الحقوق و الحريات في مجال حقوق الإنسان و حرياته الأساسية على أساس أن حقوق الإنسان هي عبـارة عـن حقه في أن يكون حرا من القيود ، و بهذا المعنى نصت المادة الثالثة من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على –الحق في الحرية – من حيث أنها شيء مطلق ، كما أنه لو تصفحنا حقوق الإنسان التي وردت في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان لوجدناها هـي الحريـات العامة المنصوص عليها في دساتير الدول، و الأهم من كل ذلك فانه يتعذر علينا ممارسة الحريات العامة إذا ما لم تتحول إلى حقوق مضمونة معترف بها من قبل الدولة[3].

الاتجاه الثالث: يذهب أصحاب هذا الاتجاه و الذي تؤيده الباحثة إلى أن الحرية هي أصل جميع الحقوق و أنها السبب في نشوء الأنظمة المتعلقة بها ، وأنها أسبق من الحقوق مـن حيث النشأة مما يجعلها بالضرورة مضمونا أوسع وأشمل ويجعل لها جانبا ايجابيا وآخـر سلبي بمعنى حرية الفرد في إتيان الفعل أو عدم إتيانه مع عدم الإضرار بالآخرين[4]، أمـا الحق فهو أضيق نطاقا وأكثر تحديدا، ويتميز بطابع ايجابي وهو استئثار شـخص بقيمـة معينة وبالتالي يتشدد القانون في منحه هذا الشيء عن طريق فرض القيـود،على عكـس الحريات التي يتمتع بها الكافة على قدم المساواة و لا يجب أن تقيد إلا في حدود ما يسمح به القانون[5].

---

[1]– مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص121.

[2] - Pouillé André, libertés publiques et droits de l'homme , Dalloz, Paris , 2004, p5.

[3]– ماجد راغب الحلو، النظم السياسية و القانون الدستوري، منشأة المعارف، الإسكندرية، 2000، ص815.

[4]– مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص121.

[5]– مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامـة فـي الجزائـر ، رسـالة ماجسـتير، جامعـة الجزائـر، كليـة الحقوق،1999ص 22.

ثانيا: تعريف النقابة وتمييزها عن الجمعية

1-تعريف النقابة

عند اطلاع الباحثة على مختلف المراجع التي تناولت الحركة النقابية لاحظت أنهـــا تركز على نشأة الحركة وتطورها ودورها في المجتمع دون أن تعرج على مفهومها غير أنها وجدت بعض التعريفات القليلة التي تناولتها بعض المراجع وهي:

التعريف الذي ورد في معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة الذي عرف النقابة على أنها "منظمة أو تجمع يضم العمال الذين يمارســـون مهنـــة أو حرفـــة واحدة، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة ، بقصد الـــدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية."[1]

كذلك تعريف الأستاذ ضياء مجيد الموسوي الذي عرفها بأنهـــا " الأداة الرئيســـية التي تتعرف على حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أرباب العمل من جهة أخرى"[2].

أيضا تعريف الأستاذ مصطفى احمد أبو عمر الذي يرى بأنها:" منظمـــة تتكـــون بطريقة حرة من جماعة من العمال على وجه دائم أو منظم لتمثيل مهنتهم و الدفاع عنها وحماية مصالحهم و تحسين أحوالهم."[3]

كما عرفها الأستاذ إسماعيل محمد أحمد بأنها: "تلك المنظمة التي تتكون بطريقـــة حرة من جماعة من العمال لتمارس نشاطا مهنيا بقصد الدفاع عـــن مصــــالح أعضـــائها وترقية أحوالهم والتعبير عنهم على الصعيد المهني والوطني بالمنازعة والمساهمة."[4]

في حين أن المشرع الجزائري لم يعطي لها تعريفا محددا واكتفى بذكر حق العمال وأرباب العمل في تكوينها، فبالنظر للمواد 2-3 من القانون 90-14 المعـــدل و المـــتمم فنجد أن المادة 2 نصت على أنه:" يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة

1 – مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر، 1999، ص397.
2- ضياء مجيد الموسوي ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد السوق الحرة ، ديوان المطبوعـــات الجامعيـــة الجزائر ،2007 ، ص74.
3- أبو عمرو مصطفى أحمد، علاقات العمل الجماعية، "المفاوضات الجماعية، النقابات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية منازعات العمل الجماعية، الإضراب ، الإغلاق، التحكيم،الوساطة، المفاوضة"، في ضوء قانون العمل الجديد رقـــم 12 لسنة2003 ، المكتبة الجديدة للنشر، مصر، 2005 ، ص63.
4- إسماعيل محمد أحمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر و التوزيع، القاهرة، مصر، 1993، ص6.

أخرى الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة أو الفرع الواحد أو قطـــاع النشـــاط الواحـــد، أن يكونوا منظمات نقابية ، للدفاع عن مصالحهم المادية، و المعنوية "، أما المادة3 فقد جـــاء فيها: "كما يحق للعمال الأجراء من جهة و المستخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهـــذا الغرض ، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا و إراديا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهذه المنظمات النقابية"[1]، كما يضيف المشرع الجزائري وفقا لنص المادة 5 من القانون آنـــف الـــذكر: أن المنظمـــات النقابية مستقلة في تسييرها ، وتتمايز في هدفها و تسميتها عن أيـــة جمعيـــة ذات طـــابع سياسي[2].

باستقراء الباحثة لمختلف التعريفات المذكورة آنفا استخرجت التعريـــف الإجرائـــي للنقابة بأنها:" ذلك التجمع المنظم و المستمر الذي يمثل أصحاب المهنـــة الواحـــدة علـــى أساس تطوعي أو إلزامي، غايتها الدفاع عن مصالح أعضائها المشتركة، تثبت للأجـــراء و المستخدمين وأصحاب المهن الحرة على قدم المساواة".

2- تمييز النقابة عن الجمعية

ا-تعريف الجمعية

عرفها الأستاذ مصطفى أحمد أبو عمرو بأنها:" كل جماعة ذات تنظيم مستمر لمدة معينة، تتألف من أشخاص طبيعيين لا يقل عددهم عن عشرة، أو تتكون مـــن أشـــخاص اعتبارية و يكون الهدف منها الحصول على غرض مادي."[3]

وعرفها المشرع الجزائري بأنها :" اتفاقية تخضع للقوانين المعمول بها و يجتمع في إطارها أشخاص طبيعيون أو معنويون على أساس تعاقدي و لغرض غير مـــربح، كمـــا يشتركون في تسخير معارفهم ووسائلهم لمدة محددة أو غير محددة من أجل ترقية الأنشطة

[1]- قانون 90-14مؤرخ في 90ذي القعدة عام 1410الموافق ل2 يونيو سنة 1990يتعلق بممارسة الحق النقابي المعدل و المتمم بالقانون91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.

[2]- المادة 2 من قانون91-30 المؤرخ في 14 جمادى الثانية، عام 1412الموافق ل21 ديسمبر1991، يعدل و يتمم القانون 90-14.

[3]- أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص63.

ذات الطابع المهني والاجتماعي و العلمي و الديني و التربوي و الثقافي و الرياضي علـــى الخصوص، و يجب أن يحدد هدف الجمعية بدقة وأن تكون تسميتها مطابقة له"[1].

ب- **الفرق بين النقابة و الجمعية**

من خلال التعريفات التي أوردتها الباحثة آنفا لكل من النقابة و الجمعية يمكنهـا أن تلتمس أهم الفروق بينهما، والتي هي فروق جوهرية وأساسية في تحديد طبيعة كل منهما:

- **من حيث الأعضاء المكونين لهما**

تتألف النقابة من العمال الأجراء أو المستخدمين أما الجمعية فتتكون من أشـــخاص طبيعيين أو اعتباريين.[2]

- **من حيث الهدف الذي تسعى لتحقيقه**

الهدف الأساسي من وراء إنشاء النقابة هو حماية مصالح أعضائها فهو يرتكز على الطابع المهني، أما الهدف من إنشاء الجمعية يرجع إلى أغــراض ماديـــة[3]،أو مهنيـــة أو اجتماعية أو علمية أو سياسية ، و قد بين المشرع الجزائري ذلك من خـــلال قولـــه: "أن المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها ، وتتمايز في هدفها و تسميتها عن أية جمعيـــة ذات طابع سياسي"[4].

كما أن النقابات لا يمكنها أن تضع من بين أهدافها حمايـــة المصـــالح الخاصـــة لأعضائها إلا المهنية منها حيث لا يمكنها أن تمارس نشاطا سياسيا أو دينيا، كما تتمـــايز النقابات بفعل ماهيتها المهنية بطابع الاستمرارية و التنامي على عكس الجمعيـــات التـــي تنتهي حياتها بانتفاء الغرض الذي وجدت من اجله، أضف إلى ذلك أن شروط العضـــوية في النقابة تكون محصورة بالطابع المهني، في حين تختلف شروط العضوية في الجمعيـــة اختلافا شديدا وتتنوع بحسب الهدف من وجودها.[5]

يتضح مما سبق أن كل نقابة هي في الأصل جمعية أو بمعنى أدق نوع خاص من الجمعيات، ذلك أنه وفقا للمفهوم السائد في القانون الدولي، فـــان معنـــى حريـــة إنشـــاء

[1]-القانون 90-31.
[2]- أبو عمرو مصطفى أحمد، المرجع السابق، ص63.
[3]- محند اورابح بورنين ، المرجع السابق، ص 07.
[4]-المادة 5 من قانون 90-14.
[5]- إسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص15.

الجمعيات ينصرف إلى حرية إنشاء المنظمات النقابية ، كما ينصرف إلى ممارسة الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة ، بالإضافة إلى أنواع أخرى من الجمعيات.[1]

ثالثا–تحديد مدلول الحرية النقابية

لم تتناول المراجع التي عالجت موضوع الحركة النقابية تعريف الحريـــة النقابيـــة غير أن معجم القانون آنف الذكر قد أشار إلى أن مصطلح الحرية النقابية ينصــرف إلـــى عدة معان منها: حرية العمال في تكوين النقابات و حريتهم في الانضمام إليهـــا أو عـــدم الانضمام، في حين أن هناك مظاهر أخرى للحرية النقابية لم يذكرها معجم القانون، يمكن أن نستشفها من خلال استقراء أحكام الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظـــيم النقابي و العهود و المواثيق الدولية التي عالجت هذه الحرية، و من ذلك على سبيل المثال المادة 20 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان التي نصت على أنه:" لكل شخص حق في حرية الاشتراك في الاجتماعات والجمعيات السلمية لا يجوز إرغام أحد على الانتماء إلى جمعية ما" و المادة 23 التي نصت:" لكل شخص حـــق إنشـــاء النقابـــات مـــع آخـــرين والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه[2]".

أما العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية جاء في المادة الثامنة منه:"تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالة حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشـــتراك مـــع آخرين وفى الانضمام إلى النقابة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمـــة المعنيـــة على قصد تعزيز مصالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها" وتضيف الفقرة ب من هـــذه المادة أن:"حق النقابات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها"،أما الفقرة ج فقد نصت على أن: "حـــق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل

[1]- علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج2، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009 ، ص263.

[2]- محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق مصر القاهرة ،2003 ، ص 27 و ما بعدها.

تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحمايـــة حقوق الآخرين وحرياتهم".[1]

كما جاء في المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية: "لكل فرد حق في حرية تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها من أجل حماية مصالحه."

أما الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي فقد نصـــت في المادة الثانية منها على أن:" للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغيـــر قواعـــد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلى تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مســـبق[2]، أمـــا المادة الثالثة من نفس الاتفاقية فقد تضمنت حق المنظمات العمالية وأصحاب العمل فـــي وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة، وتنظيم إدارتها ووجوه نشـــاطها وصياغة برامجها، كما أضافت الفقرة الثانية من هذه المادة منع السلطات العامة مـــن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشـــروعة،كما أضـــافت المادة الرابعة :"لا تخضع منظمات العمال وأصحاب العمل لقرارات الحل أو وقف العمـــل التي تتخذها سلطة إدارية"، أما المادة الخامسة فقد أكدت علـــى أنـــه "لمنظمـــات العمـــال وأصحاب العمل حق تكوين اتحادات واتحادات حلافية والانضمام إليها كما أن لكل منظمة أو اتحاد أو اتحاد حلافي من هذا النوع حق الانتساب إلى منظمات دوليـــة للعمـــال وأصـــحاب العمل".[3]

من خلال استقراء الباحثة لما جاء في المواد السابقة قامت **بإعطاء مدلول أوسع للحرية النقابية** ينصرف إلى "حرية إنشاء النقابات دون إذن مسبق و حرية الانضمام إليها من عدمه و الانسحاب منها دون أي تمييز مهما كان شكله وحريـــة تأســـيس الاتحـــادات وحرية الانضمام إليها من عدمه و الانسحاب منها وكذلك حرية تســـيير النقابـــة وحريـــة ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضاء بكل حرية و استقلالية".

---

[1]– محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ،المرجع السابق، ص 119 و ما بعدها.

[2]– الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم. في**:**http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv087

[3]– المرجع نفسه.

أما عن تصنيف هذه الحرية ونطاقها فهناك من اعتبرها من قبيل الحريات الفرديـــة والتي ينظر إليها على أنها "تلك الحقوق التي يتمتع بها كل فرد بصفته وحدة قانونية متميزة بصرف النظر عن انتمائه إلى مجموعة اجتماعية، أي إمكانية السيطرة على الـــذات التـــي بموجبها يختار الإنسان تصرفاته بنفسه دون تهديد أو إكراه"[1] و ينطبق هذا المعنى علـــى الحرية النقابية في مظهرين فقط وهما حرية الانضمام إلى النقابـــة وحريـــة الانســـحاب منها[2].

في حين ذهب رأي آخر و الذي تؤيده الباحثة إلى اعتبار الحرية النقابية من قبيـــل الحريات الجماعية[3]، والتي ينظر إليها على أنها "حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق فيما بينهم، وعليه فإن الحقوق الجماعية لا يمكن ممارستها بشـــكل فردي رغم صحة النظر إليها على أنها حقوق فردية وأن أشخاصها أفراد ولكـــن فـــي ذات الوقت هي حقوق جماعية استنادا إلى أن مباشرة الحق و التمتع به وممارسته يكون متعذرا ما لم ينخرط الفرد في جماعة معينة يشاركه أفرادها الحق ذاته" [4] ، و ينطبق هـــذا المعنـــى على حرية تكوين النقابات و حرية الانضمام إليها و الانسحاب منهـــا و ممارســـة حـــق الإضراب و ممارسة النشاط النقابي بكل أنواعه وحق تكوين الاتحادات النقابية، والحق في المفاوضة الجماعية والحق في إبرام الاتفاقيات الجماعية[5].

ونجد أن أغلب التشريعات التي تضمنتها النصوص الدولية، خاصة تلك الصـــادرة عن منظمة العمل الدولية، وكذا أغلب المنظمات والكنفدراليات النقابية الإقليمية والدوليـــة تستعمل في تقاريرها الدولية، عبارة الحرية والحقوق النقابية ومنها من يفضل اســـتعمال ممارسة الحق النقابي بحرية، في حين نجد أن المشرع الجزائري قد اعتمد مصطلح الحق النقابي، ولم يعتمد الحرية النقابية في النصوص المنظمة لهذه الحرية سواء الدستورية منها

---

[1]– عيسى بيرم ، المرجع السابق، ص 51.

[2] - Antonia Fleischmann , syndicats et participation des travailleurs auteurs, Edition Université Antananarivo, Berlin, 2009,p07.

[3]- Robert Jaques, op.cit, P11 à 17.

[4]– احمد الرشيدي ، المرجع السابق، ص 145.

5- Antonia Fleischmann , op.cit, 2009,p07.

أو القانونية[1] يظهر جليا أن المشرع الجزائري قد اختار الحل الوسط بين النظريتين ، مثله مثل العديد من المشرعين في العالم الثالث خاصة وأن تجربة التعددية النقابية كانت فـــي بداية خطواتها ومن ثم كان عليه أن يحميها من أي انزلاق حتـــى يحـــافظ علـــى الســـلم الاجتماعي،[2]و قد جاء في ديباجة اتفاقية الحريات و الحقوق العربية أن الحرية النقابية من قبيل الحريات العامة التي نصت عليها المواثيق الدولية و الدساتير الوطنية[3] كما جاء فـــي الرأي الاستشاري رقم 13-8-0947 لمجلس الدولة الفرنسي" أن الحريات العامة تشمل حرية الاجتماع و معها الحرية النقابية"[4]، وفي تقسيمات الحقوق و الحريات تصنف هـــذه الحرية ضمن الحريات الاجتماعية[5] التي يطلق عليها حقوق اجتماعيـــة دفاعيـــة مطلبيـــة **Droits sociaux dé fense**[6] ، و هو ذاته التصنيف الذي اعتمده العميد موريس هوريو[7].

الفرع الثاني

أنـــــــــواع النقابات

تعتبر النقابات أحدى أهم مؤسسات المجتمع المدني التي تلعب دور الوســـيط بـــين الدولة و الأفراد و تحتل أهمية بالغة على جميع الأصعدة، وينصرف مصطلح نقابة إلـــى النقابات العمالية والنقابات المهنية على حد السواء، و كثيرا ما يخلط الأفراد بـــين هـــذين المصطلحين لمجرد أنهما مسبوقين بكلمة نقابة في حين أنهما مختلفين كليا، و بينهما فروق جوهرية بالغة الأهمية في تحديد طبيعة كل منهما والمعايير التي تستند إليها، وتأسيسا على ذلك تناولت الباحثة أولا أنواع النقابات ثم بيان الفرق بينها.

---

[1]–نصت المادة 56 من الدستور الحالي: " الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"

[2]– عبد المجيد صغير بيرم، الحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقـــوق 2003، ص85.

[3]–الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام 1977 في:
http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch_0.htm convention lis arabe

[4] - jean Duffar, les libertés collectives, libertés et droits fondamentaux, Montchrestien, Paris 1996, p65.

[5]- محمد سعيد مجدوب، الحريات العامة وحقوق الإنسان ، جروس بروس ، بيروت 1986، ص1.

[6] - Jean Rochet, André Pouillé, libertés publiques et droit de l'homme, Dalloz, paris,13éme édition, 1999, p 5-6.

[7] -Maurice Hauriou ,précis de droit constitutionnel, paris, 3eme édition, 1929,p650.

أولا: أنواع النقابات وخصائصها

1- النقابات المهنية

ا-تعريف النقابة المهنية: les ordres professionnels [1]

في الفقه الفرنسي يعرفها الفقيه Michel Lascombe "بأنها تنظيم تفرضه الدولة على المهن الاحتكارية التي تفترض وجود جهد فكري على مستوى عال أو نشاط يمكن ممارسته بحرية دون وجود ضرورة لاكتساب وظيفة"[2].

في حين يعرفها الفقيه:" Cyr Cambier على أنها"اتحادات مهنية تدير ممارسة المهن الحرة بنظام الحكم الذاتي وبفضل امتيازات تمنحها السلطة العامة".[3]

أما في الفقه المصري فتعرف بأنها"مجموعة من الأشخاص تنظمهم وحدة المهنة أو تماثلها و تتمتع بالشخصية المعنوية و تمكينها من رعاية المصلحة المشتركة الخاصة بأرباب المهن المتقاربة والدفاع عن مصالحها المشتركة."[4]

يتضح من التعريفات السابقة أن النقابات المهنية هي نقابات أوكل لها المشرع مهمة إدارة مرفق عام عن طريق تنظيم المهنة و الرقابة و الإشراف عليها فمثلا لا تعد مهنة المحاماة و الطب وغيرها من المهن الحرة في حد ذاتها مرافق عامة، بل هي تمارس نشاط خاص عن طريق مزاولة المهنة، بينما المرفق العام هو تنظيم المهنة والرقابة و الإشراف عليها وهذه المهمة تعود للنقابات المهنية.

[1]- يرى بعض فقهاء القانون العام الأردني أن ترجمة اصطلاح les ordres professionnels بالنقابات المهنية هي ترجمة غير صحيحة ويبررون ذلك أن مصطلح نقابة يقابله في اللغة الفرنسية syndicat و ليس ordre في حين أن معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية يرى أن الترجمة صحيحة لا لبس فيها وبيان ذلك أن مصطلح نقابة يعني" منظمة مهنية أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة ، أو الذين يباشرون عملا في مكان واحد، أو لحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية" في حين أن النقابة المهنية أو التنظيم المهني:"هو تجمع يضم الممارسين لمهنة مما اصطلح على تسميته بالمهن الحرة، كالمحامين و الأطباء و المهندسين و المحاسبين.انظر في هذا:

- علي عيسى الأحمد ،المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت ، لبنان، ط1 2011، ص 20.

- علي خطار شنطاوي ، موسوعة القضاء الإداري ،ج1 ، دار الثقافة للنشر و التوزيع ، عمان ، الأردن ، ط1 2004، ص389.

[2]- علي عيسى الأحمد ، المرجع السابق، ص20

[3]- المرجع نفسه، ص20

[4]- فؤاد العطار، مبادئ القانون الإداري ،" دراسة مقارنة لأصول النظام الإداري و تنظيم الإدارة العامة و نشاطاتها ومدى تطبيقها في القانون الوضعي"، دار النهضة العربية ،القاهرة،1970، ص94.

ب-**خصائص النقابات المهنية**

- أنها نقابات تنشأ بقوة القانون، ولا تخضع لإرادة الأفراد، كما أن الانضمام لها يكـون بصفة إجبارية استنادا إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة ويترتب على هذه الحتمية أنها شرط لمزاولة المهنة، أي لا يمكن لأي من أصحاب المهن الحرة أن يزاول نشاطه المهني ما لم يقيد اسمه في النقابة الخاصة بمهنته[1].

- أنها تتمتع ببعض امتيازات السلطة العامة كسلطة إصـدار اللـوائح و سـلطة اتخـاذ الإجراءات بصفة فردية كقبول العضوية وإلغائها وسلطة اتخاذ القرارات التأديبية[2].

- أنها شخص من أشخاص القانون العام مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطـة بنشاط النقابة كمرفق عام للقانون الإداري ومثال على ذلك تلك الدعاوى التي ترفع ضـد النقابة بخصوص إصدارها لقرارات تنظيمية أو فردية تمس بالأعضاء، كقرار التوقيـف والشطب من جدول النقابة، في حين تخضع في المنازعات المتعلقـة بنظامهـا الـداخلي وعلاقات الأعضاء فيما بينهم وأموال النقابة لأحكام القانون الخاص[3].

- أنها تهدف إلى تنظيم وضبط شؤون النشاط المهني و الإشراف على ممارسته ورقابتـه و مزاولته مع حصر الأداء المهني في المقيدين في النقابة.

2- **النقابات العمالية**

ا- **تعريف النقابات العمالية**

عرفها معجم القانون الصادر عن مجمع اللغة العربية بالقاهرة بأنهـا "منظمـة أو تجمع يضم العمال الذين يمارسون مهنة أو حرفة واحدة، أو الذين يباشـرون عمـلا فـي مكان واحد أو لحساب منشأة واحدة، بقصد الدفاع عن مصالحهم الاقتصادية و الاجتماعية"

[1]- علي عيسى الأحمد ،المرجع السابق ، ص24.

[2] - محمد عبد الله خليل و آخرون ، النقابات المهنية بين قيود القانون و جماعات الضغط ، المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني و حقوق الإنسان ، القاهرة ، مصر، ط1، بدون سنة نشر ، ص21

[3]-هاني علي الطهراوي ، القانون الإداري، مكتبة دار الثقافة و النشر و التوزيع ، عمان ، الأردن،2001، ص272.

كما عرفها الأستاذ ضياء مجيد الموسوي بأنها " الأداة الرئيسية التي تتعرف علـــى حاجات ورغبات العمال من جهة وتقوم بالمفاوضات مع أربـــاب الأعمـــال مـــن جهـــة أخرى"[1].

ما يمكن ملاحظته على هذه التعريفات أنها ذاتها التعريفات التي أوردتها الباحثـــة في تعريفها للنقابة، ذلك أن مصطلح النقابة الذي يقابله فـــي اللغـــة الفرنســـية syndicat ينصرف إلى النقابات العمالية، أما النقابات المهنية يقابله في اللغة الفرنسية les ordres professionnels[2]، وعليه فان النقابات العمالية هي منظمات تنشـــأ بنـــاءا عـــن الإرادة الحرة للأعضاء و تمارس نشاطا مهنيا و تهدف أساسا إلى حماية مصـــالح الأعضـــاء و تحسين أحوالهم، وقد اختلف الفقه القانوني في تحديد طبيعة هذه النقابات و انقسموا علـــى اثر ذلك إلى عدة آراء:

الرأي الأول: يذهب أصحاب هذا الرأي إلى أن النقابات العمالية وان كانت تعتبـــر نـــوع خاص من الجمعيات بحكم نشأتها، إلا أنه بالنظر للدور المنوط بها في العصـــر الحـــديث والمتمثل في مشاركتها الفعلية في تخطيط السياسة العامة للعمـــل و تنظيمـــه و مناقشـــة المسائل المتعلقة بالأجور والأسعار و حق إبرام العقود الجماعية، وما تحقـــق لهـــا مـــن سلطات لائحية في مجال تنظيم العمل أو المفاوضة الجماعية أو تنظيم الإضرابات العمالية فهي من أشخاص القانون العام[3].

لاقى هذا الرأي الفقهي نقدا شديدا، نظرا إلى أن المؤسسة العامة هي مرفـــق عـــام الذي يدار بواسطة منظمة عامة، تتمتع بالشخصية العمومية، ولا ينطبق هذا الوصف على النقابات العمالية.

الرأي الثاني: يذهب أصحاب هذا الاتجاه إلى اعتبار هذه المنظمات مؤسسات خاصة ذات نفع عام باعتبار أن هذا التكييف يتواءم مع الأهداف التي تسعى النقابات إلى تحقيقها.

انتقد هذا الرأي أيضا لاختلاف الخصائص القانونية بين النقابـــات و المؤسســـات الخاصة ذات النفع العام ، فبينما تستند النقابات العمالية إلى معايير الحرية النقابيـــة فـــي

[1]– ضياء مجيد الموسوي، مرجع السابق، ص74.
[2]– مجمع اللغة العربية، مرجع سابق، ص397.
[3]– محمد عبد الله خليل وآخرون ، المرجع السابق، ص20.

حرية التكوين و الاستقلالية عن الدولة في ممارسة النشاط النقابي، تنشأ تلك المؤسسـات بقوة القانون عن طريق التنظيم الإداري وتمارس نشاطها في ظل إشراف إداري من قبـل السلطات العامة[1].

على أثر الانتقادات الموجهة للرأيين السابقين ذهب رأي فقهي آخر وهـو الـرأي الراجح إلى اعتبار أن النقابات العمالية منظمات خاصة غايتها حماية الحقوق المشـروعة لأعضائها، و الدفاع عن مصالحهم، و تحسين أحوالهم ، والدولة لا تقوم بمنحها سـلطات عامة، كإرغام الأفراد على الانضمام أو عدم الانضمام إليها[2].

ب- **خصائص النقابات العمالية**

- أنها نقابة تنشأ بالإرادة الحرة و المنفردة للأعضاء دون حاجة إلى تدخل مـن السـلطة العامة أو من صاحب المؤسسة.
- الانخراط الحر للعمال في النقابات بمعنى للعمال حرية الانضمام للنقابة من عدمه دون أن يؤثر ذلك على المركز القانوني و المهني للعامل في منشأته.
- أنها تحمل هدفا مهنيا يميزها عن غيرها من المنظمات وهو الدفاع عن مصالح العمـال و تحسين أحوالهم الاقتصادية و الاجتماعية.
- أنها شخص من أشخاص القانون الخاص، تخضع في كل أحكامها و تصـرفاتها إلـى القانون الخاص.

ثانيا: الفرق بين النقابات العمالية والمهنية

1- من حيث طريقة التكوين

بالنسبة للنقابات العمالية يتكون هذا النوع من النقابات انطلاقا من الإرادة الحـرة للأعضاء، الذين ينتمون لنفس المهنة أو المنشأة، والذين يعربون عن رغبتهم في تكـوين نقابة[3]، وقد اعترف المشرع الجزائري بحق العمال و أرباب العمـل بتكـوين النقابـات

---

[1]- محمد عبد الله خليل وآخرون ، المرجع السابق ، ص20.
[2]- علي عيسى الأحمد ، المرجع السابق ، ص27.
[3]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسسات المجتمع المـدني، دار الفكـر العربي، مصر، القاهرة، 2007، ص547.

والانضمام إليها طبقا لأحكام قانون 90-14[1]، بحيث يتم إيداع تصـــريح التأســيس لــدى الجهات المختصة التي متى تأكدت من استيفائها لشروط التأسيس المنصوص عليهــا فــي القانون المعمول به تسلمهم وصل إيداع ملف التأسيس خلال 30 يومــا وبعــد الإشـــهار تكتسب المنظمة الشخصية المعنوية والأهلية المدنية لممارسة مهام النقابة، أما في فرنســا فتصبح النقابة كيانا قانونيا بمجرد إيداع الأوراق القانونية الخاصة بهــا لــدى الســلطات المختصة بدون انتظار تصريح أو إذن مسبق[2]، في حين لا تستند النقابات المهنية إلى مبدأ حرية الإنشاء من قبل أصحاب المهن الحرة بل تنشأ بموجب نص قــانوني صــادر عــن السلطة المختصة فلكل مهنة قانون ينظمها.

2- من حيث الانضمام للنقابة

يخضع انضمام العمال للنقابات العمالية لمبدأ حرية الانضمام للنقابة من عدمه، كما لهم حرية الانسحاب منها دون أن يؤثر ذلك عن مركز العامل في المنشـــأة أو يرتــب أي آثار قانونية تضر بمصلحته المهنية ، فلا يعتبر الانضمام للنقابة شرطا لازما لبقائـــه فــي عمله، ويرجع ذلك إلى استقلال النقابات في مواجهة الدولة من حيث تكوينهــا وإدارتهــا ومزاولة نشاطها فهي هيئات اختيارية[3] ، في حين أنه كما سبق وأن بينــا فــان النقابـــات المهنية تخضع إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة، وعليه فالانضـــمام إليهــا لــيس إرادي و اختياري بل هو جبري و إلزامي و شرطا لازما لمزاولة المهنة والبقاء فيها إذ لا يمكــن ممارسة النشاط المهني قبل القيد في جدولها، أو بمعنى آخر فان القانون يتطلــب شــروط فنية و علمية في العضو النقابي في نقابة المهن الحرة، كما لا يستطيع مــن يحمــل هــذه المؤهلات ممارسة المهنة إلا بانضمامه للنقابة التي تمثلها، ويكون الانضمام إليهــا عــن طريق تقديم طلبا بالقيد في جدولها ومتى وجدت النقابة أنه تتوفر فيه شـــروط ومـــؤهلات الانضمام أصدرت القرار بقيده في سجلها، ليبدأ بمباشرة عمله، في حين أنه متى أصدرت النقابة قرارها بالرفض لانتفاء شروط اكتساب العضوية فيها، يحرم ذلك الشـــخص مـــن

---

[1]- المواد من06 الى16، قانون 90-14.

[2] -BIT « Recueil de Décisions et de Principes du Comité de la liberté syndicale », 5ème édition 2006, partage 294.

[3]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص549.

مزاولة المهنة، أما عن قرار الانسحاب منها، فللعضو مطلق الحرية في ذلك غيــر أنـــه يرتب آثارا قانونية تتمثل في حرمانه من مزاولة المهنة.[1]

3- من حيث الطبيعة القانونية

تعتبر النقابات العمالية من أشخاص القانون الخاص غايتها حماية الحقـوق المشـــروعة لأعضائها و الدفاع عن مصالحهم و تحسين أحوالهم، والدولة لا تقوم بمنحها سلطات عامة، مما يستتبع خضوعها إلى أحكام القانون الخاص، بينما تعتبر النقابات المهنية من أشخاص القـــانون العام مما يستتبع خضوعها في المنازعات المرتبطة بنشاط النقابة كمرفق عام للقـــانون الإداري في حين تخضع في المنازعات المتعلقة بنظامها الداخلي وعلاقات الأعضاء فيما بينهم وأمـــوال النقابة لأحكام القانون الخاص[2].

4- من حيث المعيار الذي تستند إليه:

تستند النقابات العمالية بشكل مطلق إلى مبدأ الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة في حين تستند نقابات المهن الحرة إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة ، كما تستند إلى مبدأ الحرية النقابيـــة في بعض مظاهرها كحرية تكوين الاتحادات النقابية و الانضمام إليها و الانسحاب منها.

1- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص550.

2- محمد عبد الله خليل وآخرون، المرجع السابق ، ص17 وما بعدها.

المطلب الثاني

تطور الحرية النقابية

ارتبطت نشأة و تطور النقابات بظهور الثورة الصناعية في أوربا فـي منتصـف القرن الثامن عشر وبروز مفاهيم وقيم جديدة تكرس مبدأ الحرية الفرديـة، التـي تنـادي بحرية العامل ورب العمل في التعاقد استنادا إلى مبدأ سـلطان الإرادة والعقـد شـريعة المتعاقدين[1]، و كان من نتاج تكريس الحرية الفردية الإخلال بمبدأ المساواة لعدم التكـافؤ بين طرفي العلاقة نظرا إلى أن رب العمل هو الطرف الأقوى الذي يملك وسائل الإنتاج ورؤوس الأموال مما يؤهله لفرض شروطه و الهيمنة هيمنة كاملة على علاقة العمل، في حين أن العامل هو الطرف الضعيف الذي لا يملك سوى جهده وخبرته وحاجته إلى تأمين لقمة العيش، مما أدى به إلى الوقوع فريسة للاستغلال الرأسمالي و ما ترتب عنه من آثار بشعة كتردي ظروف العمل و تدهور حالة العامل المهنية و الصحية و الاجتماعية، كـون كل ذلك رغبة عند العمال في التضامن عن طريق جمعيات تحمي مصالحهم و تدافع عنهم أمام جور أرباب العمل، كما كان لظهور النقابات الجزائريـة ارتباطـا وثيقـا بالنقابـات الفرنسية من حيث والفكرة و طريقة العمل[2] ، لذلك تناولت الباحثة تطور الحرية النقابيـة في فرنسا في الفرع الأول ثم تطور الحرية النقابية في الجزائر في الفرع الثـاني علـى النحو الموالي.

الفرع الأول

تطور الحرية النقابية في فرنسا

إن الحرية النقابية من الحريات التي تم انتزاعها عنوة ولم تكن الحضارات السابقة تعترف بها، كونها تشكل في نظرهم خطرا داهما على المصالح الفردية لأرباب الأعمـال وفرنسا من بين الدول التي كانت تحضر حق إنشاء النقابات و الانضمام إليها و ممارسـة الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة، وقد بدا ذلك جليا من خلال عدم ورود مبـدأ الحريـة

---

[1]-محمد خالد ، الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر، مؤسسة دارا لتعاون للطبع و النشر ، القاهرة ،1975، ص15.
[2]-حميد جاعد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة ، المعهد العربي للثقافة العمالية و بحوث العمـل ،العـراق، بغـداد بدون سنة نشر، ص 63.

النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و المواطن الفرنسي[1]، وعلى هـذا الأسـاس تناولت الباحثة تطور الحرية النقابية في فرنسا من خلال عنصرين أساسيين وهما: الجذور التاريخية لنشأة النقابات في فرنسا و بداية ظهور النقابات و الاعتراف القانوني بها.

أولا –الجذور التاريخية لنشأة النقابات في فرنسا

يرى المؤرخون لظهور النقابات في فرنسا أن النواة الأساسية لبروزها تتمثل في نظام الطوائف الذي كان سائدا في فرنسا في العصور الوسطى[2]، و هو عبارة عن مجموعة من التكتلات الاجتماعية لأصحاب الحرف ينشئها الحرفيين المهرة بحيث يقومون باحتكار المهنة ولا يسمحون لأي حرفي آخر بممارستها إلا إذا حصل على تصريح مسبق منهم و الأمر نفسه عند الانسحاب منها، كما أنها تنظيمات تسمح بالعضوية لأصحاب العمل[3] الأمر الذي أدى إلى شل حركة العمل و حرية العامل و خضوعه إلى السيطرة الكاملة و الصارمة من قبل هذه الطوائف، كما أدت عضوية أرباب العمل في هذه التنظيمات إلى تضارب مصالحهم مع مصالح العمال مما أفقد العمال باعتبارهم الطرف الأضعف قدرتهم على الدفاع عن مصالحهم من خلال هذه الطوائف ، التي يفترض أن تكون أداة لحمايتهم و الدفاع عن مصالحهم ، ورغم محاولة بعض العمال التحلل منها وإنشاء منظمات مستقلة عنها تهدف أساسا إلى الدفاع عنهم، و تقتصر العضوية فيها على فئة العمال دون غيرهم، إلا أن جهودهم لم تكلل بالنجاح لان هذه المحاولات تزعمها عمال ضعاف من ذوي الدخل المحدود.

وقد أخذ هذا النظام في الاضمحلال في بداية القرن السابع عشر[4] إلى أن انقضى نهائيا بعد قيام الثورة الفرنسية، وذلك بإصدار مرسوم Décret d'Alcarde الذي تم بموجبه الإلغاء النهائي لنظام الطوائف حيث جاء هذا المرسوم كتكريس لمبدأ الحرية الفرية و حرية العامل في العمل دون قيود، إلا تلك التي تفرضها اللوائح التي تصدر عن الجهات المختصة حيث جاء فيه:" لكل شخص مطلق الحرية في القيام بأي عمل تجاري

[1]– محند اورابح بورنين ، المرجع السابق، ص24.

[2] - Michel Gérard , Lyon Caen et jean, op.cit, p524.

[3]– محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص560.

[4]– عبد الله حنفي، دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضة العربية، مصر، القاهرة، 1998 ص 28 و ما بعدها.

أو ممارسة أي نشاط مهني يراه مناسبا له ولا يلتزم في مقابل ذلــك إلا بــأداء الرســوم المقررة لمزاولة المهنة باحترام اللوائح التي تصدرها الجهات المعنية بخصوص ممارســة المهنة".[1]

كما قامت السلطة بالحد من دور الدولة في التدخل في علاقات العمل و حضر أي نوع من الجمعيات الوسيطة بين العمال و أصحاب العمل، وأدت القوانين التــي كرســتها الثورة الفرنسية إلى تضاعف قوة أرباب العمل على حساب العمال فأدى التطور الســريع للثورة الصناعية وما صاحبها من استغلال لفئة العمال إلى ضعف الروابط بــين أربــاب العمل والعمال وتردي ظروف العمل وأجور العمال، فانقسم المجتمع إلى طبقتين طبقــة مستغلة تملك رؤوس الأموال ووسائل الإنتاج و طبقة كادحة مستغلة[2] تعمل لساعات طويلة مقابل أجور زهيدة، و ما زاد الوضع سوءا هو صدور قانون le chapelier بتاريخ 17 جوان1791 الذي منع تكوين جمعيات وطبق على مخالفي هذا القانون غرامــات ماليــة[3] حيث قدم السيد شابلييه مذكرة إلى الجمعية التأسيسية تحوي خلاصة فكر رجال الثورة من حيث تمجيدهم للحرية الفردية و حرية العمل و حضر أي تجمع أو تكتل مهني أو جماعي و مما جاء في المذكرة "مما لا شك فيه أنه يجب أن يكون متاحا لكافة المواطنين حريــة التجمع و لكن يجب أن لا يسمح للمواطنين ذوي المهن أن يجتمعوا مــن أجــل حمايــة مصالحهم المشتركة فلم يعد هناك في الدولة أي وجود لنظام الطوائف و لم يعد يوجــد إلا المصلحة الخاصة لكل فرد و المصلحة العامة فقط و غير مسموح بالــدعوة لإيجــاد أي مصلحة وسيطة[4] ..."

هذا وقد جاء في المادة الأولى من هذا القانون:" القضاء على كل تجمع مهنــي أو طائفي هو أحد الأسس التي يقوم عليها الدستور الفرنسي ، لذلك يحضر إعادة تكوين هــذه التجمعات تحت أي شكل من الأشكال و لأي سبب من الأسباب" أما المــادة الثانيــة فقــد

---

[1]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 516.

[2]- أبو عمرو مصطفى أحمد ، مرجع سابق، ص37.

[3]- gilles Lebreton , Libertés publiques et droit de l'homme , Armand colin, paris, 4eme édition 1999, p489.

[4]- محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 517.

نصت:"على أن يحظر القانون على ذوي المهن إتيان بعض الأفعال التي يمكن أن تساعد على تكوين تجميع خاص بهم[1].

هذا وقد تم تتويج هذا الحضر بنصوص تتضمن عقوبات على المخالفين له حيث نصت المادة الرابعة من نفس القانون على عدم دستورية أي تجمع لذوي المهنة الواحدة لأي غرض من الأغراض ولا سيما التجمع من أجل الاتفاق على القيام بأي إجراءات من شأنها رفع الأجور، وتعتبر هذه التجمعات و الاتفاقيات مخالفة لمبادئ الحرية و حقوق الإنسان التي احتواها إعلان حقوق الإنسان والمواطن عام 1789 ، وعندئذ تستطيع السلطة ملاحقة هذه التجمعات وفضها بالقوة لأنها وفقا للقانون تكون غير مشروعة و ليس لها وجود فعلي، كما تضيف المادة السادسة من القانون آنف الذكر"توقع عقوبة الحبس والغرامة إذا صاحب هذا التجمع القيام بأعمال عنف وتهديد لأصحاب العمل"، كما اعتبر الدستور الفرنسي أي تجمع مهني أو حرفي مخالف للدستور الفرنسي[2].

وتدعيما لما جاء به قانون شابلييه جاءت نصوص القانون الجنائي الصادر في 1799 في مواده 414-415[3] متضمنة لعقوبات يخضع لها كل من العمال و أرباب العمل في حالة التجمع المهني، و في حالة إتيان ما يشكل مخالفة لنصوص المادتين السابقتي الذكر تعتبر هذه المخالفة جريمة وتسمى جنحة التحالف[4]. غير أنه حدث التحايل على هذا القانون و تم تشكيل جمعيات شركات الإغاثة société de secours mutuelle وهي شركات سمح لها بوجود قانوني وسمح لها بأن تنشط نظرا لطابعها الخيري رغم ضمها للعمال، لكن السلطات كانت شديدة الحذر من الجمعيات العمالية وبالموازاة كانت الحكومة آنذاك تغض النظر وتتسامح مع جمعيات أصحاب العمل، كما تشكلت في نفس الفترة

---

[1] – محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص517.

[2] – المرجع نفسه ، ص518.

[3] – نصت المادة 414 التي تتعلق بأصحاب العمل على أن :" إي تكتل بين أصحاب العمل يهدف إلى الاتفاق إلى تخفيض الأجور بشكل تعسفي و غير عادل –إذا ما وضع موضع التنفيذ– يعرض أفراده لعقوبة الحبس من ستة أيام إلى شهر و بغرامة تصل إلى 300 فرنك كحد أقصى و لا تقل عن 200 فرنك " أما المادة 415 فتتعلق بالعمال وقد نصت على آن " كل تجمع للعمال يسعى إلى وقف العمل لمدة معينة أو لمنع العمل في احد المصانع أو الورش أو منع دخول العمال أو استمرارهم في عملهم ، و بصفة عامة كل تجمع يرقى إلى تعطيل العمل أو إيقافه و اضطراب سيره يعاقب المشاركون فيه بعقوبة الحبس من شهر إلى ثلاث شهور أما رؤوس التجمع أو المحرضون عليه فتتراوح مدة حبسهم ما بين سنتين إلى خمس سنوات " ، انظر: عبد الله حنفي، المرجع السابق ص34 ، 35 .

[4] – المرجع نفسه، ص 35.

تنظيمات غير مشروعة في نظر القانون تحمل أسم "société de résistance"[1] شـــركات المقاومة كان من بين أهدافها خلق تعاون ومساعدة بين العمـــال ومقاومـــة البورجوازيـــة[2] فكانت تلك هي الصور الأولى للجهود الجماعية العمالية لمحاولة تأسيس حركة نقابية.

ثانيا – بداية ظهور النقابات والاعتراف القانوني بها

رغم أن المشرع الفرنسي بعد الثورة الفرنسية سعى بكل جهد إلى تكريس الحريـــة الفردية والحيلولة دون أي تجمع مهني، إلا أن ذلك لم يؤدي إلى استسلام القـــوة العاملـــة وخضوعها لإحكامه ، بل واصل العمال كفاحهم من أجل حقهم في التجمع للـــدفاع عـــن مصالحهم المشتركة، وكان للثورات التي قام بها العمال دور فـــي الاعتـــراف القـــانوني بالنقابات كما ترتب عن ثورة 1848 القضاء على الملكية و إعلان الجمهورية الثانية فـــي فرنسا وشارك العمال لأول مرة في الحكومة المؤقتة فكان من نتائج ذلك، تضمين المـــادة الثامنة من الدستور الجديد حق المواطنين في التجمع[3] فسارعت بعض الجماعات العمالية إلى تكوين جمعيات خاصة بها، لكن هذه الحرية مافتئت أن لاقت عقبات جديـــدة وذلـــك بصدور القانون المؤرخ في 19 جوان 1849 الذي منح سلطة تقديرية للحكومة في منـــع الجمعيات والتجمعات إذا رأت أنها خطر على الأمن العمومي، كما زادت الأوضاع سوءا إثر انقلاب 20 ديسمبر 1851 حيث منعت كل الجمعيات بما فيها العمالية ومنح مرســـوم 25 مارس 1852 للإدارة وحدها صلاحية إجازته[4].

ثم طرأ نوع من التطور أدى إلى صدور عدة قوانين لصالح الطبقة العاملـــة منهـــا صدور قانون 25 مايو 1864 الذي ألغى المادتين 414 و 415 مـــن القـــانون الجنـــائي وكذلك جنحة التحالف و جريمة التجمع ، و اقر بحق العمال في التجمع المؤقت للتشـــاور دون أن يعترف لهم بحقهم في تشكيل نقابات ، كما اقر لهم بحقهم في الإضراب، غير أن ذلك لم يستمر طويلا بسبب نجاح الطبقة البرجوازية في الانتخابات التشريعية[5]، وعلـــى

[1]– محند اورابح ، المرجع السابق، ص24.
[2]– محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص554.
[3] – المرجع نفسه ، ص 555.
[4] – gilles Lebreton, op.cit, p490.
[5]– محمد إبراهيم خيري الوكيل، المرجع السابق، ص 537.

الرغم من ذلك استمرت الحركات النقابية في البروز، و كانت تعقد اجتماعات سرية إلى غاية الاعتراف القانوني بوجودها في تاريخ31 مارس1868 الذي يعد يوما مشهودا فـــي تاريخ الحركة النقابية الفرنسية، فقد اعترف المشرع الفرنسي بحق العمال فـــي تكـــوين نقابات و الانضمام إليها ، إلا انه أحاطها بجملة من القيود كـــالإعلان عـــن اجتماعاتهـــا مسبقا، و قبول ممثل عن السلطة العامة في تلك الاجتماعات[1] و كان هذا بمثابة فـــرض نوع من الرقابة عليها، ورغم ذلك عدت هذه الخطوة جد ايجابية في تكريس مبدأ الحرية النقابية في فرنسا.

بعد ذلك بدأت معالم هذه النقابات تتضح شيئا فشيا و صدرت ثلاث قوانين أساسية تنظم حرية إنشاء النقابات و الانضمام إليها و حرية العمل النقابي في إطارها فكـــان أول قانون سنة 1875 يسمح بتكوين نقابات في التعليم العالي ثم تـــلاه قـــانون ســـنة 1884 المتعلق بالنقابات المهنية[2] ثم تلاه قانون 1898 الخاص بجمعيات الإغاثة المتبادلة ، ويعد القانون الصادر في الفاتح من يوليو 1901 الخاص بالجمعيات منعطفا أساسيا في تـــاريخ الحركة الجمعوية الفرنسية و مدعما للحركة النقابية على اعتبارهـــا نـــوع خـــاص مـــن الجمعيات[3]، ومنذ ذلك الحين تضاعفت جهود المنظمات النقابية في فرنسا لتكريس الحـــق النقابي و مبدأ الحرية النقابية و تحقيق المكتسبات العمالية كحق التقاعد بالنســـبة لعمـــال الصناعة و الفلاحة سنة 1910 و التأمينات الاجتماعية سنة 1930 و الحق في الضـــمان الاجتماعي سنة 1945.

الفرع الثاني

تطور الحرية النقابية في الجزائر

كما سبق البيان فان ميلاد الحركة النقابية في العالم برمته ارتبط بظهـــور الثـــورة الصناعية وما صاحبها من تطورات في والآلات ووسائل الإنتاج ، مما أدى إلـــى نشـــأة المصانع من طرف الرأسماليين، الذين سعوا بكل جهد إلى استقطاب اليد العاملة بـــأبخس

[1] - gilles Lebreton, op.cit, p 490.
[2] - Thierry Revet, Libertés et droits fondamentaux , Dalloz, Paris, 13eme édition, 2007.p421.
[3] - gilles Lebreton, op.cit, p .490

الأثمان من رجال، ونساء، و أطفال، مستغلين في ذلك حاجتهم إلى توفير لقمـــة العـــيش فشغلوهم في ظروف عمل قاسية لساعات عمل طويلة قدرت بـ16 ساعة في اليوم[1] ممـــا أدى إلى تردي الظروف الصحية و الاجتماعية و الاقتصادية للعمـــال، فكانـــت الحاجـــة الملحة للانضمام و التضامن بينهم في شكل جمعيات تدافع عنهم وتحمي مصالحهم ومـــن هنا جاءت البوادر الأولى للعمل الجماعي للعمـــال، فكيف كان ظهور الحركة النقابية في الجزائر؟ وكيف تطورت؟

أولا- مرحلة نشأة وتطور الحركة النقابية إبان الاستعمار الفرنسي

وسوف تتناول الباحثة هذه المرحلة من خلال عنصرين أساسيين وهمـــا الجـــذور التاريخية لنشأة الحركة النقابية في الجزائر و الاعتراف القانوني بالنقابات

1-الجذور التاريخية لنشأة الحركة النقابية في الجزائر

كانت الآلات ووسائل الإنتاج التي اصطحبها المحتلون معهم هـــي بدايـــة دخـــول الثورة الصناعية إلى الجزائر على أثر الاحتلال الفرنسي سنة 1830[2]، وفي تلك الآونـــة كانت تركيبة المجتمع الجزائري بسيطة جدا ، فكان معظمهـــم يشـــتغلون فـــي الزراعـــة ويقطنون في الأرياف و يتخذون النشاط الفلاحي المصدر الأساسي لرزقهم، باستثناء القلة ممن يسكنون في المدن وهم الأعيان وأصحاب الأملاك[3]، وبدخول المعمرين إلى الجزائر سعوا إلى السيطرة على أجود الأراضي الزراعية التي يمتلكها الأهالي وفرضوا الضرائب بأسعار مرتفعة كما قاموا بترحيلهم إلى الأماكن الأقـــل خصـــوبة[4] ، و قـــاموا بتحويـــل الأراضي الخصبة إلى شركات زراعية كما غيروا نمط الزراعة الجزائرية، بمـــا يخـــدم ويتماشى، و الصناعة الفرنسية الأولية وبصورة خاصـــة المشـــروبات، و علـــى رأســـها الخمور وقد وصل عدد المزارع التي استولى عليها المعمر إلى أكثر من 150.000 ألف مزرعة كون الزراعة في ذلك الوقت هي مركز النشاط الاقتصادي في الجزائر، و بهـــذا

---

[1]- محمد خالد ، المرجع السابق، ص15.

[2]- حميد جاعد ، المرجع السابق.ص34.

[3]- حسن السعيد، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، (ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر سبتمبر، الجزائر، 1982).ص4.

[4]- نعيم بوقره ،"الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية"،إضافات، العدد الأول ، 2008، بدون معلومات أخرى ص25.

تشكلت الطبقة البرجوازية الفرنسية في الجزائر، وبازدهـــار الصـــناعة الفرنســـية أخـــذ المحتلون في الهجرة العكسية من الأرياف إلى المدن لمزاولة النشاط الصناعي، وانخفض اهتمامهم بالنشاط الزراعي فانخفض عدد المزارع التي استولى عليها المعمر إلى 26000 ألف مزرعة، و انصرف معظمهم إلى العمل في التجارة و قطاع الخدمات و الصـــناعات الأولية خاصة بعد انتفاضة كومونة[1]، إذ سارعت السلطات الفرنسية إلى إبعاد آلاف العمال من باريس إلى الجزائر مما ساعد على نمو النشاط الاقتصادي و ازديـــاد حجـــم التبـــادل التجاري و توسعت شبكة النقل و المرافق الحديثة بما فيها المرافـــئ الجزائريـــة العامـــة وكانت البوادر الأولى لتشكيل الطبقة العاملة الجزائرية هي الانضمام لهـــذه النشـــاطات ولكن في حدود ضيقة جدا.

سعى الجزائريون إلى تحسين أحوالهم و البحث عن ظروف عمل أفضل فأخذوا في الهجرة إلى فرنسا مما ترتب عنه نشأة الطبقة العاملة الجزائرية في فرنسا، ورغم أنه تـــم الاعتراف بتكوين النقابات في فرنسا سنة 1868، والنقابات المهنية سنة 1884 وصـــدور قانون الجمعيات سنة 1901 في فرنسا إلا أن العمال الجزائريون لم يستفيدوا مـــن هـــذه القوانين على اعتبار أن هذه القوانين كانت مقصورة على العمال الفرنسيين أو على فئة قليلة من العمال المجنسين من الجزائريين، كما تم تأسيس عدة نقابات فرنسية في الجزائر لم يكن يعترف للعمال الجزائريين بالانضمام إليها للأسباب ذاتها.[2]

واستمرت الطبقة العاملة الجزائرية في الكفاح و كانـــت النـــواة الأولـــى لتشـــكيل النقابات الجزائرية هي الانخراط في النقابات الفرنسية للعمال المجنسين من الجزائـــريين للدفاع عن مصالحهم، ومن هنا ارتبط العمل النقابي الجزائري بالعمل النقابي الفرنســـي[3] وفي سنة 1924 سعت الطبقة العاملة من الجزائريين المتواجدين في فرنسا إلى إنشاء أول تنظيم سياسي عرف باسم نجم شمال أفريقيا وكان في مقدمة أهدافـــه الكفـــاح مـــن أجـــل الاستقلال، و منذ ذلك الحين أصبحت مساعي الحركة العمالية الجزائرية تتجه إلى تشكيل نقابات مركزية جزائرية مستقلة كليا عن النقابات الفرنسية رافعة شعار الحرية والاستقلال

---

[1]- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص16.

[2]- العابد الكنتي العقباوي ، دليل العمل النقابي، الاتحاد العام للعمال الجزائريين ،الجزائر ، 2010، ص5.

[3]- نعيم بوقرة ، المرجع السابق،ص27.

بدل الدمج و الوحدة[1]، وكانت البوادر الأولى لهذه المساعي متمثلـــة فـــي قيـــام العمـــال الجزائريين بسلسلة من الإضرابات في عام 1920–1924 ضد البواخر المحملة بالخمور وفي سنة 1928 شارك مندوب عن العمال الجزائريين في مؤتمر الرابطة الدولية من أجل استقلال الشعوب في بروكسل واستطاع إقناع المؤتمر بالتصويت على القرار الذي يدعوا إلى استقلال الجزائر والاعتراف بحقها في تقريـــر المصـــير والمســـاواة فـــي الحقـــوق السياسية[2].

2–الاعتراف القانوني بالنقابات

بعد عام 1931 بدأت فكرة السماح للعمال الجزائريين بإنشاء نقابات خاصـــة بهـــم اثر اعتلاء الجبهة الشعبية الحكم في فرنسا في سنة 1936، و تم عقد مؤتمر كبيـــر فـــي الجزائر حضره ممثلو المنظمات السياسية والنقابية وقد أفصح المؤتمر عـــن جملـــة مـــن القرارات كان من بينها إلغاء القانون الخاص بالجزائريين، و تطبيق التدابير الاجتماعيـــة المطبقة في فرنسا، و تحديد ساعات العمل ب46 ساعة في الأسبوع، و كذلك الاعتـــراف بحرية مزاولة النشاط النقابي للنقابات الجزائرية[3]، واعتبرت هذه من أهم المكاسب التـــي تحققت للجزائريين من خلال هذا المؤتمر غير أن إعلان الحرب العالمية الثانية، و سياسة القمع التي كانت تمارسها السلطات الاستعمارية على الجزائريين حالا دون التمتـــع بهـــذه الحقوق المكفولة لهم و المصرح عنها في المؤتمر آنف الذكر، وبعد نهاية الحرب العالمية الثانية استأنف العمال نشاطهم النقابي و النضالي معا فقاموا بتنظيم سلسلة من التظاهرات و الإضرابات على المستوى الوطني شملت المدن الكبرى كالجزائر العاصـــمة ووهـــران وعنابه و قسنطينة، و تم قمعها و مواجهتها من طرف المستعمر بالرصاص مما أدى إلى استشهاد عدد كبير من الجزائريين[4]، شكل هذا الحدث الأليم منعرجا حاسما فـــي التحـــول الذي طرأ على أسلوب وطبيعة النضال الذي انتهجته الحركة النقابية الجزائريـــة، فقامـــت خلال المؤتمر التأسيسي لحركة انتصار الحريات الديمقراطية 1947 بتكوين لجنة مكلفـــة

[1]- حميد جاعد ،الحركة النقابية العربية المعاصرة، المرجع السابق، ص69 و ما بعدها.
[2]- المرجع نفسه ، ص70.
[3]- المرجع نفسه ، ص71.
[4]- حسن السعيد ، المرجع السابق،ص2.

بالشؤون الاجتماعية و النقابية كما تم تكوين خلايا في المصـــانع و الورشـــات ينشـــطها نقابيون، كما تم تشكيل هيئة مركزية للقضايا العمالية في الجزائر و فرنسا في سنة 1952 عهدت رئاستها للمناضل الكبير عيسى أيدير، كما أوصى مؤتمر عام 1953 بتنظيم نقابة مركزية هذا على المستوى الوطني، أما على مستوى المغرب العربي فقد دعـا مـؤتمر الاتحاد العام لعمال تونس في سنة 1951 الذي شارك فيه وفد جزائري إلى إنشاء مركزية نقابية جزائرية[1] وفي جوان 1954 تم تشكيل الاتحاد العام للنقابات الجزائريـــة كمنظمـــة مستقلة، و لكنها عضو في الكنفدرالية العامة للشغل تم حل هذه المنظمة في جويلية 1956 من طرف السلطات الاستعمارية نتيجة لإعمالها النضالية المساندة للثورة التحريرية وعلى اثر الخلاف الذي وقع في حركة انتصار الحريات الديمقراطية قامت العناصر المصـــيلية في منتصف فيفري 1956 بإنشاء منظمة نقابية هي اتحاد نقابات عمال الجزائـــر[2] وبعـــد أسبوع فقط من ميلاد هذه المنظمة النقابية ذات الانتماءات المصيلية نشأ الاتحـــاد العـــام للعمال الجزائريين[3]، في 24 فيفري 1956[4]، وجاء تأسيسه في هذا الوقت بالذات من أجل إعطاء نفس جديد للثورة وتدعيم لصفوفها بواسطة جمع شمل الطبقة العاملة الجزائرية في تنظيم نقابي واحد وأيضا لدفع هذه الشريحة الاجتماعية للمساهمة ليس فقط في الدفاع عن مصالح العمال المادية والاجتماعية، وإنما للنضال السياسي والكفاح المســلح مــن أجــل تحرير الجزائر[5]، ومن بين الأهداف المتوخاة من وراء تأسيس الإتحاد ، تدويل المشـــكلة النقابية الجزائرية والتجنيد الفعال لكل عمال العالم من أجل تأييد قضية العمال الجزائريين المكافحين ، ولتجسيد هذه الأهداف انضم الإتحاد إلى الجامعة العالمية للنقابات الحرة التي وجد فيها منبرا لتبليغ صوته إلى الرأي العام العالمي، حيث تمكن على أثرها مــن كســب اعتراف الرأي العام النقابي الدولي وإقرار الحركة النقابية الدولية بحق العمال الجزائريين في الحرية و الاستقلال.

---

[1]- حسن السعيد ، المرجع السابق،ص2.
[2]- المرجع نفسه، ص3.
[3]- عبد المجيد صغير بيرم، المرجع السابق، ص17.
[4]- نعيم بوقره ،المرجع السابق،ص28.
[5]- العابد الكنتي العقباوي ، المرجع السابق ، ص6.

حاولت السلطات الاستعمارية الحد من نشاط وتحركـــات الاتحـــاد العـــام للعمـــال الجزائريين من خلال عرقلة نشاطه وعدم السماح لقادته بالخروج من الجزائر، والزج بهم في السجون الفرنسية، مما جعله يلجأ إلى العمل السري متخذا من تونس الشـــقيقة مقـــرا لعمله، و قد ساهم مساهمة فعالة في تنظيم الإضرابات الوطنية كإضراب الخامس من شهر جويلية 1956 و إضراب 27 جانفي 1957 الذي استمر أسبوعا كاملا،[1] كما لعب الإتحاد دورا كبيرا ومميزا في تنظيم الطبقة العاملة الجزائرية ورص صـــفوفها لخدمـــة أهـــداف الثورة التحريرية، وأزداد هذا الدور وتجدر بعد انعقاد مؤتمر الصومام الذي أكـــد علـــى الدور الذي تقوم به الطبقة العاملة في الثورة[2].

ثانيا: مرحلة تطور الحركة النقابية بعد الاستقلال

بعد الاستقلال و انتهاج النظام الاشتراكي بقيت الحركة العمالية الجزائرية ممثلـــة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين باعتباره النقابة المركزية الوطنية الوحيـــدة[3] و التـــي كانت تعمل تحت لواء و إشراف الحزب الوطني الوحيد الممثل في حزب جبهة التحريـــر الوطني[4] ، واعتبرت امتداد طبيعي له وذلك لتحقيق التحول الاجتماعي وبناء الاشـــتراكية و الدفاع عنها و هو ما تضمنه الميثاق الوطني لسنة 1976 " إن تعزيـــز التحـــالف بـــين العمال و الفلاحين و الجنود و الشباب و العناصر الوطنية سيكسب الثورة مناعـــة تامـــة ويمكنها من التقدم بكل ثبات في طريق الاشتراكية و سيحصل هذا التحالف بقيادة الحـــزب الطلائعي"[5]، وبقي الاتحاد وفيا لمبادئ ثورة نوفمبر ساعيا لتجنيد الطبقة العاملة لالتحـــاق بالركب التنموي، و قد حافظ على الروابط المتينة التي كانت تربطه بالقيـــادات السياســـية

---

[1]– حسن السعيد ، المرجع السابق، ص14.

[2]– المرجع نفسه ، ص 10.

[3]– لقد أفرغت الأحادية السياسية التي ميزت النظام السياسي الجزائري بعد الاستقلال قانون 1901 ، الموروث عن الحقبة الاستعمارية والمتعلق بالجمعيات من طابعه الليبرالي في الممارسة العملية، خاصة بعد سلسلة النصوص القانونية التي تم إصدارها بدءا من الستينيات ولغاية السبعينيات كمنشور سنة 1964 وأمريه 3ديسمبر 1971 المعدلة في 7جوان 1972 التي تشترط مادتها الثانية على سبيل المثال ، موافقة ثلاث مؤسسات رسمية هي وزير الداخلية والوزير المكلف بالقطاع والسلطة المحلية (أي الوالي) عند طلب تأسيس جمعية في الميادين الثقافية، الدينية والرياضية.أنظر:
– عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر (الواقع والآفاق)، <u>مجلـــة الفكـــر البرلمـــاني</u> العدد 15 ، 2005 ، ص5.

[4]– نعيم بوقرة ، المرجع السابق،28.

[5]– الميثاق الوطني ، الجريدة الرسمية عدد61 الصادرة بتاريخ 30 جويلية 1967.

التي اعتبرته احد أهم المنظمات الجماهيرية في الدولة[1] ، غير انه سرعان مـا انطلقـت شرارة التوتر بينهما، نتيجة الهيمنة الحزبية على العمل النقابي، و سعي الاتحاد للاستقلال عن الحزب والسلطة وقد برزت مظاهر الهيمنة في تدعيم بعض أساليب التسـيير الـذاتي وتشكيل لجان المشاركة في المؤسسات و سياسة التخطيط الفـوقي و مركزيـة التسـيير الإداري بالإضافة إلى ربط الترشح لأي منصب مهما كان نوعه بانخراط في حزب جبهة التحرير الوطني، و هو الأمر الذي جعل الاتحاد يرد بسلسلة مـن الإضـرابات عرفـت بإضرابات التسيير الذاتي[2].

أما عن دور الحركة النقابية الجزائرية في هذه المرحلة فقد كان يتبلور في هـدفين أساسيين: الأول مطلبي يتعلق أساسا بمسألة الأجور، و لم يبرز هذا الهدف كثيـرا نظـرا لتبني الدولة سياسة التقشف لتحول دون تشكل طبقة برجوازية في الدولة تستأثر بخيـرات البلاد ، كذلك عدم تنظيم القطاع الخاص بشكل دقيق وواضح، إضافة إلى تفشي ظـاهرة البطالة، أما القطاع العام فانه كان خاليا من السياسة المطلبية باعتباره عصـب الاقتصـاد الوطني و كان يسوده النمط التنظيمي البيروقراطي فيما يخص هذه المطالب، أما الهـدف الثاني فيتمركز حول الجوانب السياسية للعمل النقابي المرتبطة بالمصلحة العليـا للـبلاد والمسار التنموي[3]، وفي تلك الفترة كانت المواثيق و القوانين الوطنية هـي التـي تحـدد نشاطات الحركة النقابية و نجد على سبيل المثال ما ورد في الميثاق الوطني لسنة 1976 الذي حدد النشاط النقابي بتأطير العمال، و تطوير العمل السياسي، و التكوين الإيديولوجي للعامل، و رفع مستوى العمل السياسي و الثقافي للعامل ، وتحسين مؤهلات العمال التقنية و العلمية، السهر على الدفاع عن حقوق العمال ضد الاستغلال الرأسـمالي فـي القطـاع الخاص[4]، و هذه ابرز نشاطات النقابة في تلك الفترة و التي تدل على أن النقابة مندمجـة في المشروع الاجتماعي و لا تملك خطة عمل خاصة بها[5] .

---

[1]– العابد الكنتي العقباوي ، المرجع السابق، ص6.
[2]- المرجع نفسه، ص6.
[3]- نعيم بوقرة ، المرجع السابق، ص 29.
[4]- الميثاق الوطني.
[5]– فاروق حميد شي ، الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 1998، ص30.

بعد وفاة الرئيس الهوا ري بومدين قامت السلطات الجزائرية بإتباع سياسة الهيكلة فقامت المؤسسات الصناعية بتنظيم عدة إضرابات للتعبير عن سخطها و غضبها ، فمــا كان من السلطة إلا أن قامت بقمع هذه الإضرابات كونها تعد أعمالا مخالفــة للقــانون[1] ورغم سياسة القمع التي كانت النقابة الجزائرية تعاني منها في هذه الحقبة إلا أنها ضـــلت عاكفة على ممارسة نشاطها النقابي ، و ذلك بعملها على ترسيخ بعض المعطيات المتعلقة بالعمال و المرتبطة خاصة بالجوانب الاجتماعية و هذا ما يؤكده الأمــين العــام للعمــال الجزائريين في ذلك الوقت و هو السيد الطيب لخضر الذي أكد أن "النقابــة تعمــل علــى تحقيق المصالح المادية و المعنوية للعمل و ذلك في مواجهة الدولة و المؤسسات العمومية التي انحرفت على المسار الاشتراكي المحدد في الميثاق الوطني و عليــه فــان الاتحــاد سيعمل كل ما في و سعه من أجل ضمان هذه الحقوق مع التركيز على الجوانب التشريعية من أجل تحقيقها[2] ، و نتيجة لتطور الأوضاع الداخلية و الدولية أصــدر الأمــين العــام لحزب جبهة التحرير الوطني تعليمة بضرورة إثراء الميثاق الوطني بما يتماشى مع هــذه التغيرات وهذا ما تم بالفعل في الميثاق الوطني سنة 1986، ثم أعقبه صدور قانون رقــم 87 بتاريخ 12 جويلية 1987 المتعلق بالجمعيات و الذي يجسد هذا التحول.[3]

مثلت أحداث أكتوبر 1988 منعرجا حاســما فــي تغييــر المســار الإيــديولوجي والسياسي للدولة الجزائرية و فتح المجال أمام ممارســة الحقــوق و الحريــات العامــة والاعتراف بالتعددية السياسية و النقابية[4] و تم تتويج ما جاء في دستور 1989 بجملة من النصوص القانونية التي تعالج مختلف الحقوق و الحريات و من ضمنها الحريــة النقابيــة التي أولاها المشرع الوطني أهمية و عناية بارزة عن طريق السعي لتكريسها من خــلال النصوص الدستورية و القانونية و قد تضمن قانون 90-14 حق العمال و أصحاب العمل في تكوين منظمات نقابية و الانضمام إليها بكل حرية و استقلالية و دون أي تمييز ، كمــا

[1]- نعيم بوقره ، المرجع السابق،ص 30
[2]- المرجع نفسه ، ص 31
[3]- فاروق حميد شي ، مرجع سابق ، ص 31.
[4]- مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، دار بلقيس للنشر ،الجزائر ،2007،ص210.

نص على حقهم في تكوين اتحادات و الانضمام إليها[1]، ويعتبر هذا القانون الأول في البلاد الذي يكرس الحرية النقابية على غرار قوانين الشرعة الدولية و دستور منظمـــة العمـــل الدولية و إعلان فيلادلفيا و الاتفاقيات الصادرة عنها بهـــذا الخصـــوص كالاتفاقيـــة 87 و الاتفاقية 98.

[1]- قانون 90-14، مرجع سابق.

المبحث الثاني
مصادر الحرية النقابية

نشأت الحرية النقابية مستمدة وجودها و أساسها القانوني من مصادر داخلية متمثلة في التشريعات الوطنية الصادرة عن السلطات المختصة كالدستور و القانون، ومصـــادر دولية متمثلة في الاتفاقيات و العهود الدولية الصادرة عن المنظمات الدوليـــة و الإقليميـــة ويرى فقهاء القانون الدولي أن مسألة حقوق الإنسان و الحريات العامة بما فيهـــا الحريـــة النقابية هي مسألة ذات منبع و أصول داخلية ، كونها تتعلق أولا وقبل كل شيء بالســيادة الوطنية ، كما أن واجب حمايتها يقع بالدرجة الأولى على عاتق الدولة التي تعد صـــاحبة الاختصاص الأصيل في هذا الشأن، كما أنه لا يفترض بالشخص اللجــوء إلـــى القـــانون الدولي إلا بعد استيفاء طرق الطعن المتاحة داخليا[1] وفي هذا الإطار يؤكد الدكتور أحمـــد الرشيدي صحة أولوية المصادر الوطنية على المصادر الدولية بـــرغم التـــأثير المتزايـــد للقانون الدولي على القانون الداخلي[2].

غير أن الباحثة ستعمد في هذه الدراسة إلى التطرق للمصـــــادر الدوليـــة أولا، ثـــم المصادر الداخلية وتبرر ذلك بمحاولتها إبراز المعايير الدولية للحرية النقابيـــة أولا حتـــى يتسنى لها التأكد فيما بعد من مدى إعمالها داخليا ، بالإضافة إلى أن الإعلان العالمي الذي يتضمن معظم الحقوق و الحريات العامة من بينها الحرية النقابية و الذي يعـــد مصـــدرا أساسيا لها نشأ سنة 1948، وفي هذا الوقت كانت الدولة الجزائرية تحت مغبة الاستعمار وحينما استقلت ووضعت أول دستور للجمهورية الجزائرية سعت إلى تضمينه أهم الحقوق و الحريات الواردة في الإعلان، كما أن الاتفاقية (87) و التي تعـــد الإطـــار المرجعـــي لمنظمة العمل فيما يتعلق بالحريات النقابية و التي استمدت الدول تشريعاتها مما ورد فيها من أحكام نشأت أيضا في سنة 1948، و على هذا الأساس عالجت الباحثـــة المصـــادر

[1]- مها بهجت يونس ، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق ، مرجع السابق،ص129.
[2]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق، مرجع سابق ، ص104.

الدولية للحرية النقابية من خلال المطلب الأول ثم المصادر الداخلية للحرية النقابيـــة مـــن خلال المطلب الثاني على النحو الموالي:

المطلب الأول

المصادر الدولية للحرية النقابية

تشمل المصادر الدولية للحرية النقابية الاتفاقيات و العهود و المواثيق ذات الصبغة العالميـــة الصادرة عن الأمم المتـــحدة باعتبارهـــا المنظمـــة الأم أو أحـــد وكــــالاتها المتخصصة، و في هذا الموضوع الوكالة المتخصصة التابعة للأمم المتحدة هي منظمـــة العمـــل الدولية و التي تعد الرائد الأساسي وصاحب الاختصاص الـــدولي الأصـــيل فـــي حماية حقوق و حريات العمـــال و على رأســـها الحرية النقابية، و العهـــود و المواثيـــق الإقليمية و التي تصدر عن اتحادات إقليميـــة تجمـــع بـــين أعضـــائها روابـــط أساســـية كوحــــــــدة الدين واللغة و الأصل و التاريخ و المصير المشترك[1]، و على أساس ذلـــك تناولت الباحثة المصادر العالمية في الفرع الأول ثم تطرقت للمصادر الإقليمية في الفرع الثاني على النحو الموالي:

الفرع الأول

المصادر العالمية للحرية النقابية

اهتمت البشرية بعد نهاية الحرب العالمية الثانية بتكريس حقوق و حريات العمـــال وعلى رأسها الحرية النقابية، و كان من نتاج هذا الاهتمام إنشاء منظمة عالمية متخصصة في شؤون العمل و العمال و هي منظمة العمل الدولية ، و التي يعود الفضل في نشـــأتها مع عصبة الأمم إلى مؤتمر فرساي للسلام[2]، و بذلك تعد هذه المنظمة من أقدم المنظمـــات الدولية الموجودة حاليا، وبعدها ظهرت العديد من العهود و الاتفاقيات التي تكرس الحرية النقابية، لذلك ينبغي التطرق لمصادر الحرية النقابية على ضوء الاتفاقيات الصادرة عـــن منظمة العمل الدولية ثم المواثيق و العهود الأخرى الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة.

أولا : الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية

[1]- جمال عبد الناصر مانع ، التنظيم الدولي،النظرية العامة للمنظمات العالمية و الإقليمية المتخصصة ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، الجزائر ، عنابة ، 2006،ص350.

[2]- حنفي عبد الله، دور النقابات في الحياة الدستورية، مرجع السابق، ص756.

نشأت منظمة العمل الدولية في11-4-1919 بموجب الفصل الثالث عشر مـن معاهدة فرساي و هو أيضا قانونها الأساسي[1]، وضلت هذه المنظمة صامدة خلال الحرب العالمية الثانية، حتى بعد انهيار عصبة الأمم و ألحقت سنة 1946 بمنظمة الأمم المتحـدة واعتبرت أحد وكالاتها المتخصصة في مؤتمر مونترو، و يقع مقرها في مدينـة جنيـف بسويسرا[2]، وقد قامت مع منظمة الأمم المتحدة بإبرام اتفاقيـة بتـاريخ 30 مـايو 1946 صادقت عليها الجمعية العامة للأمم المتحدة بتاريخ 14 ديسمبر 1946 وتمت المصـادقة عليها من طرف الندوة الدولية للعمل بتاريخ 2 أكتوبر1946، نصت هذه الاتفاقيـة فـي مادتها الأولى على أنه "يعترف بمنظمة العمل الدولية من طرف الأمم المتحدة باعتبارهـا مؤسسة متخصصة ومخول لها مسؤولية اتخاذ التدابير اللازمة وفقا لميثاقهـا الأساسـي لتحقيق الأهداف المقررة في ميثاقها"، و بذلك أصبحت منظمة العمل الدوليـة بموجـب الاتفاقية تستأثر بقضايا العمل و العمال على المستوى الدولي، كما يعتـرف لهـا بهـذا الاختصاص بموجب المادة 71 من ميثاق الأمم المتحدة[3].

و قد تضمن دستور منظمة العمل الدولية التأكيد على مبدأ الحريـة النقابيـة فـي ديباجته[4]، كما جاء إعلان فيلادلفيا في عام 1944 مكملا له حيث نص علـى المبـادئ الأساسية التي تقوم عليها المنظمة وكان من ضمن تلك المبادئ:" حرية التعبير وتكـوين جمعيات شرط ضروري لتقدم مستمر"[5].

وقد حدث تباين في الآراء حول الجهة المختصة بدراسة موضوع الحريات النقابية وفيما إذا كانت هذه الجهة هي المجلس الاقتصادي و الاجتماعي أو منظمة العمل الدولية و قد ذهب البعض إلى اعتبار أن موضوع الحريات النقابيـة يعـود بالضـرورة إلـى اختصاص المجلس الاقتصادي و الاجتماعي باعتباره الجهاز المختص بتقـديم توصـيات

---

[1]- محمد المجذوب، التنظيم الدولي، النظرية والمنظمات العالمية و التنظيمية المتخصصة، منشورات الحلبي، لبنان بيروت، 2005، ص765.

[2]- جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص 396.

[3]- محند اورابح بورنين، مرجع السابق ، ص38.

[4]- بدرية عبد الله العوضي، دول مجلس التعاون الخليجي ومستويات العمل الدولية،المجلس الـوطني للثقافـة والفنـون والآداب، الكويت،1990، ص11.

[5] - Lee swepston ,«droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de l.oit » Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998, p188.

للدول في نظر المسائل المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بمـــا فيهـــا الحريـــات النقابية[1] ، في حين يرى البعض الآخر أن منظمة العمـــل الدوليـــة هـــي صـــاحبة هـــذا الاختصاص كونها منظمة متخصصة في شؤون العمل، ولارتباط تلك الحريـــات بحقـــوق العمال الفردية منها والجماعية، كما أنها من ضمن أهدافها الأساسية المسطرة في ميثاقها إضافة إلى أن ممثلي النقابات عنصر أساسي في التشكيلة الثلاثية للمنظمة، وقـــد حســـم المجلس أمره إلى إسناد اختصاص النظر في مسألة الحريات النقابية إلى المنظمة العمـــل الدولية[2] ، غير أن هذا لا يمنع من اضطلاع المجلس الاقتصـــادي و الاجتمـــاعي بتلقـــي ونظر الشكاوي إذا كانت الدولة ليست عضوا في منظمة العمل الدولية وعضوا في منظمة الأمم المتحدة و الجدير بالذكر أن هذا الخلاف ثار على أثر المذكرتين اللتان تقدم بهما كل من الاتحاد النقابي العالمي و الاتحاد الأمريكي بخصوص الحرية النقابية[3].

وكانت أولى محاولات المنظمة لتقنين مبدأ الحرية النقابية هي اعتمادها **للاتفاقية رقم 11 لعام 1921** المتعلقة **بحق التجمع في ميدان الزراعة**[4]، إذ ينص مضمونها علـــى أنه يقع على عاتق كل دولة تصادق على الاتفاقية ضمان لأي شخص يشتغل في ميـــدان الزراعة نفس حقوق الاجتماع والتحالف الممنوحة لعمال الصناعة كما يســـتوجب عليهـــا تعديل أي نص قانوني يهدف إلى التضييق على هذا الحق اتجاه المشتغلين في الزراعـــة[5] بعد ذلك تم اعتماد الاتفاقية رقم 84 الخاصة بالتجمع وتسوية منازعات العمل في الأقـــاليم التابعة سنة 1947، « territoires métropolitains » وكانت تتعلق بالأقاليم الواقعة تحـــت مغبة الاستعمار، حيث تعتبر تلك الاتفاقية الأولى من نوعها لأنها كانـــت تحمـــل تـــدابير موضوعية خاصة بالحريات النقابية.[6]

وتعد **اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948** المرجع الأساسي لمنظمة العمل الدولية في مجال الحرية النقابية و كذلك للدول المنظمة إليها وقـــد

[1]- جمال عبد الناصر مانع، المرجع السابق، ص213.
[2]–حنفي عبد الله، المرجع السابق، ص 776.
[3]- المرجع نفسه ، ص770.
[4] - Antonia Fleischmann , op.cit., 2009,p07.
[5]– هبة خديجة دراقي ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ، 2001، ص45.
[6] - Lee Swepston, op cit, p189.

اعتمدت في الدورة31 للمؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية[1] في 9 سبتمبر1948، ولم يكــن اعتماد اتفاقية خاصة بالحرية النقابية بالأمر الهين بل لاقى العديد من العراقيل،[2] و جاء في ديباجتها "أن الاتفاقية اعتمدت مبدأ الحرية النقابية من بين الأهداف المنصوص عليها فــي ميثاق المنظمة"، وبذلك أصبحت هذه الاتفاقية الوثيقة الأساسية لحماية الحريات النقابية دوليا كونها تضع قواعد موضوعية ذات تطبيق عام، حيث أصبحت تلك القواعد أكثر وضــوحا عبر اجتهادات وأحكام هياكل الرقابة التابعة للمنظمة العمل الدولية، تعالج هذه الاتفاقية من جهة حق أرباب العمل والعمال في إنشاء وتكوين منظمات نقابية ومن جهة أخرى الحقــوق والضمانات التي تستفيد بها تلك المنظمات النقابية[3]، وتتضمن الاتفاقيــة 21 مــادة ولكــن أهميتها تتركز في المواد الأولى وبالتحديد من المادة الثانية إلى الحادية عشــر، أمــا بقيــة المواد فهي ذات طبيعة إجرائية.

تعد المادة الثانية هي حجر الأساس في الاتفاقية حيث نصت علــى أن " للعمــال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع ، الحق في إنشاء ما يختارونه هــم أنفســهم مــن منظمات، ولهم كذلك دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية الحق في الانضــمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق."[4]

وما يمكن ملاحظته على هذا النص انه جاء عاما إذ نص على حضر التمييز أيــا كان شكله دون أن يعدد لنا أشكال التمييز و يرجع هذا طبعا إلى عالمية النص و شموليته و حتى لا تحتج الحكومات بأن النص قد حظر تمييزا دون آخر، كما جاء الــنص باللغــة الفرنسية على النحو التالــــي:

Les travailleurs et les employeurs, **sans distinction d'aucune sorte**, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces

[1]-David Tajgman et Karen Curtis, Guide pratique de La liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève, édition, 2000, p07.
[2] - Lee swepston, op cit, p188.
[3]- هبة خديجة دراقي ، المرجع السابق.ص46.
[4]- المادة 2 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم في:
http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv08.

organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières .[1]

فهي نصت على حق العمال في تكوين المنظمات بدون تفرقة وبدون ترخيص سابق وأريد بتعبير بدون تفرقة عدم استثناء فئات من العاملين باستثناء القوات المسلحة والبوليس التي سيرد عليها نص خاص من حق تكوين النقابات، كما أريد بالنص على عدم اشتراط الترخيص المسبق تحرير العمال من هذا الاشتراط الذي كان يعطى الجهات الإدارية سلطات على تكوين النقابات مما ينتقص من حريتها[2].

وتتضمن المادة الثالثة فقرتين تؤكد الأولى منهما حق منظمات العمال في إعداد لوائحها ونظمها، وتحرم الثانية أي تدخل للسلطات العامة من شأنه عرقلة إنشاء أو سير تلك النقابات وأريد بهذا تمكين النقابات من وضع برامجها ولوائحها بحرية تامة،كما تمنع المادة الرابعة حل النقابات أو وقف نشاطها بالطرق الإدارية،أما المادة الخامسة فهي تعطى منظمات العمال حق تكوين اتحادات مهنية أو عامة والانتماء إلى منظمات دولية وتعطى المادة السادسة هذه الهيئات الحرية نفسها التي تعطى للنقابات، ونصت المادة السابعة على أنه لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم للشخصية الاعتبارية لشروط من شأنها أن تخل بالضمانات الواردة في المواد (2، 3، 4) أو تجعلها محل جدل، وتضم المادة الثامنة فقرتين: الأولى تعترف بأن على العمال وأصحاب الأعمال ومنظماتهما أن تحترما – كبقية الأفراد والمنظمات – قانون البلاد بينما تنص الفقرة الثانية على أن لا يمس قانون البلاد أو يطبق بطريقة تمس الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية[3]، وارتأت في المادة التاسعة أن يترك للوائح والقوانين الوطنية البت في مدى تطبيق هذه الاتفاقية على رجال البوليس والقوات المسلحة على أن لا يمس أي شيء بالاتفاقية حقوقا قد اكتسبوها وقضت المادة الحادية عشر على كل دولة

---

[1]-Article 2 C87 Convention sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948.

[2]– خالد علي عمر ، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمة الدستورية و الممارسة العملية، مركز هشام مبارك ، القاهرة ، ط2، 2010، ص25.

[3]- المواد 3–8 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم.

تصدق على الاتفاقية باتخاذ الإجراءات اللازمة والمناسبة ليمارس العمال حق التنظيم النقابي بحرية[1].

من خلال استقراء الباحثة لنصوص الاتفاقية وجدت أنها حاولت توفير الحد الأقصى من الضمانات للعمال و أصحاب العمل على حد السواء لتكوين نقابات تدافع عن مصالحهم غير أنه ما يعاب عليها هو عدم توضيح موقفها من التعددية النقابية وقد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن مؤتمر العمل الدولي عندما أدرج عبارة "منظمات يختارونها بمحض إرادتهم" في الاتفاقية 87، قد وضع في حسابه إنه في بعض الدول يوجد عدد مختلف من منظمات العمال وأصحاب الأعمال يستطيع الفرد أن يتخير منها ما يلتحق به تبعا لمبررات مهنية أو سياسية أو طائفية، ولكنها لم تبد رأيها فيما إذا كان من مصلحة العمال وأصحاب الأعمال أن يكون لهم هيئات موحدة وليس أعداد متفرقة ولكنها أيضا اعترفت بحق أي فريق من العمال ومن أصحاب الأعمال في تكوين نقابات انفصالية إذا ظنوا أن هذا أفضل لتأمين مصالحهم المادية أو الأدبية[2]، وقد أكدت لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات والتوصيات أن مصلحة العمال تقتضي تجنب تعدد المنظمات،غير أن فرضه من قبل الدولة عن طريق الوسائل التشريعية يكون منافيا للمبدأ الذي عبرت عنه المادة 2 من الاتفاقية87[3]، كما يعاب عليها عدم نصها على المظهر السلبي للحرية النقابية و الذي يكمن في حرية العمال وأصحاب العمل في عدم الانضمام للنقابات ، كما سكتت هذه الاتفاقية عن الوسائل الأساسية لممارسة الحرية النقابية والتي يبقي الإقرار بها نظريا ما لم تتوج بوسائل ممارسة عملية، و المتمثلة أساسا في حق الإضراب والمفاوضة الجماعية.

بالإضافة إلى الاتفاقية 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي هناك اتفاقيات بارزة في هذا المجال أهمها **الاتفاقية 98 المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية[4] لعام 1949** وتتكون من (16) مادة نصت في مجملها على

[1]- المواد 9-11 من الاتفاقية نفسها.
[2]- خالد علي عمر، المرجع السابق، ص26 وما بعدها.
[3]- المرجع نفسه ، ص 26.
[4]- David Tajgman et Karen Curtis, op.cit, p07.

أهمية تكريس الحماية للعمال ضد أي تمييز من شأنه أن يخرق الحق في الحرية النقابية وتكوين النقابات والانضمام إليها بمحض اختيارهم، وعدم المساس بالحق في العمل، كما نصت على منع أي تدخل للمنظمات النقابية ومنظمات أصحاب العمل في شؤون بعضها البعض سواء من حيث التأسيس أو التسيير أو كيفية إدارة شؤونها الداخلية.

وتعتبر المادة الأولى من الاتفاقية رقم (98) حجر الزاوية فيها إذ تضمنت إقرارا جليا لحماية العمال من أي تمييز كان، ونصت على أنه" يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي،أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها:

– جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة.

– تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل أثناء ساعات العمل."[1]

وما يمكن ملاحظته على هذه المادة أنها أرست الضمانات التي من شأنها أن تحمي العامل من أي تمييز قد يكون عرضة له وهو في موقع العمل، ويستهدف التقليص أو الحد من الحرية النقابية التي تقرها الاتفاقية كما تشمل الحماية التي تضمنتها المادة الأولى من هذه الاتفاقية حماية العامل من أن يشترط صاحب العمل عدم انضمام هذا الأخير إلى أي تنظيم نقابي أو أن ينسحب من عضوية نقابة كان منخرط فيها، إلغاء عقد العمل أو تسريح أو طرد العامل من قبل صاحب العمل الذي قد يكون شخصا طبيعيا أو معنويا بحجة أن العامل انضم إلى نقابة أو انسحب منها أو شارك في نشاط نقابي خارج ساعات العمل، أو شارك فيه بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل.

من جهة ثانية تؤكد المادة الثانية من الاتفاقية رقم 98 على ضرورة رفض أي تدخل في تكوين وتسيير وإدارة منظمات العمال ومنظمات أصحاب العمل، وذلك من خلال نصها على ما يلي:"تتمتع منظمات العمال و منظمات أصحاب العمل بحماية كافية من أي أعمال تنطوي على تدخل من قبل بعضها إزاء الأخرى فيما يتعلق بتكوينها أو

[1]- المادة الأولى من الاتفاقية 98.

تسييرها أو إدارتها، سواء بصورة مباشرة أو من خلال وكلائها أو أعضائها"[1] وتوضح الفقرة الثانية من هذه المادة طبيعة الأعمال التي تشكل تدخلا سافرا في عمل المنظمات النقابية في مفهوم هذه المادة إذ نصت على أنه" تعتبر بمثابة أعمال تدخل في مفهوم هذه المادة الأعمال المقصود بها تشجيع إقامة منظمات عمال تخضع لسيطرة منظمات لأصحاب العمل، أو دعم منظمات العمال بوسائل مالية أو غير مالية ، بهدف وضع هذه المنظمات تحت سيطرة أصحاب العمل أو منظمات لأصحاب العمل".

ثم تعرضت الاتفاقية في المواد الموالية إلى ضرورة تكوين آليات مناسبة أو هيئات تعكس الظروف الوطنية لكل دولة يكون من شأنها ضمان حق التنظيم.

ثانيا :الحرية النقابية في العهود والمواثيق الصادرة عن الأمم المتحدة

لا يمكن دراسة الاتفاقيات الصادرة عن منظمة الأمم المتحدة دون التطرق لأهميـــة ميثاقها الأساسي في تكريس حقوق الإنسان و حرياته الأساسية، ذلك أنه يعتبر أول وثيقة دولية اعترفت بحقوق الإنسان و حرياته الأساسية باعتبارها احد مبادئ القانون الـــدولي ورغم انه لم يعرف لنا حقوق الإنسان غير انه أولاها عناية خاصة مـــن خـــلال الـــنص عليها في مواضع مختلفة، ويرجع اهتمام الأمم المتحدة بمسالة حماية حقوق الإنسان إلـــى علاقة التلازم بينها و بين حفظ السلم و الأمن الدوليين[2] وذلك من خلال إبراز الاحتـــرام الواجب لحقوق الإنسان و الحريات الأساسية، و قد جاء في ديباجة الميثاق " أن شـــعوب الأمم المتحدة قد آلت على نفسها أنها تؤكد من جديد إيمانها بالحقوق الأساســـية للإنســـان وبكرامة الفرد وقدره وبما للرجال و النساء والأمم كبيرهـــا و صـــغيرها مـــن حقـــوق متساوية"[3]، كما أكدت الفقرة الثالثة من المادة الأولى أن "من بين مقاصد الأمـــم المتحـــدة تحقيق التعاون الدولي لحل المسائل الدولية ، ذات الصـــبغة الاقتصـــادية والاجتماعيـــة والثقافية، والإنسانية ولتوفير احترام حقوق الإنسان والحريات الأساسية للنـــاس جميعـــا والتشجيع عليه بدون تمييز بسبب الجنس ، واللغة ، والدين ، و لا تفريق بين الرجـــال و

[1]- المادة الأولى من الاتفاقية 98 .

[2]- جابر عبد الراوي، مرجع سابق، ص54.

[3]- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى ،القانون الدولي لحقوق الإنسان ،المصادر ووسائل الرقابة،ج1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،2008 ، ص109.

النساء"[1]، كما خصص الميثاق فصلا كاملا فيما يخص التعاون الاقتصادي والاجتمــاعي بين الدول وهو الفصل التاسع منها ، حيث نصت المادة 55 على الرغبــة فــي تهيئــة دواعي الاستقرار والرفاهية الضروري لقيام علاقات سلمية ودية بين الأمم مؤسسة على احترام المبدأ الذي يقضي بالتسوية في الحقوق بين الشعوب[2]، وجعلت المــادة 76 مــن أهداف نظام الوصاية التشجيع على احترام حقوق الإنسان والحريات الأساســية للجميــع بدون تمييز بسبب الجنس، واللغة، والدين[3].

و تكمن الأهمية القانونية لنصوص ميثاق الأمم المتحدة المرتبطة بحقوق الإنســان أنه ابتدءا من سريان الميثاق لا يجوز انتهاك حقوق الإنسان من قبل دولة ما بحجة أنهــا مسألة داخلية[4]، وقد صدر عن هيئة الأمم المتحدة ثلاث وثائق أساســية تكــرس حقــوق الإنسان و حرياته الأساسية وتعتبر من أهم المصادر الدولية للحرية النقابية وهي الإعلان العالمي لحقوق الإنسان والعهد الدولي للحقوق السياسية المدنية، والعهد الــدولي للحقــوق الاجتماعية و الاقتصادية وهو ما يصطلح على تسميته بقوانين الشرعة الدولية.

1-الحرية النقابية في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان

لم تكن مبادئ حقوق الإنسان و حرياته الأساسية المكرسة في ميثاق الأمم المتحدة وحدها كافية لتعزيز احترامها وضمان نفاذها في مواجهة الكافة ، لذا كان لابد من صياغة وثيقة مستقلة ، تشكل إطارا دوليا لهذه الحقوق و الحريات و أسفرت المساعي الدولية عن ميلاد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان من طرف الجمعية العامة للأمم المتحدة في بـــاريس بتاريخ 10 ديسمبر سنة 1948 ، لتكتسب بعد ذلك حقوق الإنسان الطابع القانوني والــدولي وذلك حينما اعترف الإعلان بالكرامة المتأصلة في الطبيعة البشرية وبحقوق جميع البشـــر الثابتة كأساس للحرية والمساواة والعدالة والإخاء وعدم التمييز[5]،أدى ذلك إلى سعي معظم الدول المستقلة حديثا إلى تضمين دساتيرها للحقوق و الحريات التي جــاء بهــا الإعــلان

---

[1]- نورة يحياوي (بن علي) ، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي و الداخلي، دار هومة ، الجزائر ،2006، ص17.

[2]- عبــد العزيــز قــادري ، حقــوق الإنســان فــي القــانون الــدولي و العلاقــات الدوليــة (المحتويــات و الآليــات)، دار هومة،الجزائر2005،ص111.

[3] - المرجع نفسه ، ص112.

[4]- نورة يحياوي (بن علي) ، المرجع السابق، ص21.

[5]- نادية خلفة ، مرجع سابق، ص 84.

والملفت للانتباه أن الإعلان جاء شاملا لكل الحقوق بما فيها الاقتصــادية و الاجتماعيــة والثقافية و هو الأمر الذي لم يحدث من قبل.[1]

ومن ضمن الحقوق و الحريات العامة المكرسة في الإعلان نجد الحرية النقابيــة ونستشف ذلك من خلال نص المادة 20 و المادة 23 من الإعلان، فبينما نصــت الفقــرة الأولى من المادة 20 على أن "لكل شخص الحق في حريــة الاشــتراك فــي الجمعيــات والجماعات السلمية"، فقد نصت الفقرة الثانية "على أنه لا يجوز إرغام أحد على الانضمام إلى جمعية ما " أما المادة 23 فقد نصت على أنه "لكل شخص الحق في أن ينشئ وينضم إلى نقابات لحماية لمصلحته"[2].

تستشف الباحثة من هاتين المادتين أن المادة 20 قد كرست الحرية النقابية بشــكل غير مباشر إذ أنها تعترف للأشخاص بحرية الاشتراك في الجمعيات و الجماعات السلمية وعلى اعتبار أن النقابات نوع خاص من الجمعيات فينطبق عليها هذا الوصف ، أما الفقرة الثانية فقد نصت على المظهر السلبي للحرية النقابية و هو حرية عدم الانضمام للنقابة في حين جاءت المادة 23 مكرسة للحرية النقابية بصورة مباشرة من خــلال حريــة إنشــاء النقابات و الانضمام إليها، كما أن هذه المادة قد اعتمدها واضعو الإعلان لتمييز الحريــة النقابية عن حرية الاشتراك في الجمعيات ذات طابع آخر[3]، وقد جــاءت صــياغة "كــل شخص "تدل على لفظ العموم على خلاف الاتفاقية رقم 87 التي حددت الفئات المعنية بذلك الحق، كما أن محرري الإعلان لم يضعوا أي ضابط لذلك الحق بينما جاءت الاتفاقية رقــم 87 بشرط التقيد بلوائح تلك المنظمات حيث نصت المادة 2 منها "للعمال وأصحاب العمــل دون أي تمييز الحق، دون ترخيص سابق، في تكوين منظمات يختارونها، وكذلك الحق في الانضمام إليها،بشرط التقيد بلوائح هذه المنظمات"[4]

2-الحرية النقابية في العهدين الدوليين

---

[1]- جابر عبد الراوي، المرجع السابق، ص86.
[2]- المرجع نفسه، ص84.
[3]- المرجع نفسه ، ص121.
[4]- محند اورابح بورنين ، المرجع السابق ، ص48.

على أثر الجدل الذي وقع بين فقهاء القانون الدولي حول القيمة القانونية للإعـــلان العـــالمي لحقـــوق الإنســـان و الـــذي تعتبـــر مـــواده مجـــرد مبـــادئ قانونيـــة عامـــة لا ترق بأي حال إلى قواعد قانونية ملزمة[1] ، سعت الأمم المتحدة إلى تقنين المواد التـــي جاءت في الإعلان عن طريق اتفاقيات دولية ملزمة حتى تضمن نفاذهـــا فـــي مواجهـــة المجتمع الدولي كافة، و بالفعل قامت الأمم المتحدة بإعداد اتفاقيتين دوليتين وهما العهـــد الدولي للحقوق المدنية والسياسية، والعهد الـــدولي للحقـــوق الاقتصـــادية والاجتماعيـــة والثقافية، وقد اعتمدتهما الجمعية العامة للأمم المتحدة في 16 ديسمبر 1966 ودخلا حيـــز النفاذ في عام 1976.

أ-الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق المدنية والسياسية

نظرا للصراع الأيديولوجي بين المعسكرين الرأسمالي و الشيوعي، واختلاف كـــل منهما في نظرته لحقوق الإنسان اجتهدت الأمم المتحدة فـــي وضـــع وثيقتـــين للحقـــوق والحريات العامة تفصل فيها الحقوق السياسية و المدنية التي تعبر عن تطلعات المعســـكر الغربي عن الحقوق الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و التي كانـــت تميـــز المعســـكر الشرقي[2] ، إلا أننا نجد أن العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية تضمن النص على مبدأ الحرية النقابية و يمكن التماس ذلك من خلال المادة 21 التي تنص على أن "يكون الحـــق في التجمع السلمي معترفا به...."، على اعتبار أن الحرية النقابية هي نوع مـــن التجمـــع السلمي المستمر[3] ، كما نصت المادة 22 في فقرتها الأولى أن" لكل فرد حق فـــي حريـــة تكوين الجمعيات مع آخرين، بما في ذلك حق إنشاء النقابات والانضمام إليها مـــن أجـــل حماية مصالحه"، أما الفقرة الثالثة فقد نصت على أنه "لا تحول هذه المادة دون إخضـــاع

---

[1]- محمد مصباح عيسى ، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار اكاكوس للطباعة و النشر ، بيروت ،2001.ص268.

[2]- شرعت لجنة حقوق الإنسان عقب صياغة الإعلان العالمي لحقوق الإنسان ، في صياغة معاهـــدة دوليـــة لحقـــوق الإنسان و اتضح أن ذلك أصعب مما تصوره العاكفون على الأمر في البداية ، حيث تزامنت بدايات عمل اللجنة بهـــذا الخصوص مع بداية تدهور العلاقات بين الشرق و الغرب و ، ولم تكن لجنة حقوق الإنسان بعيدة عن هذه الخلافـــات . وقد عبَر الخلاف بين هذين المعسكرين السياسيين عن نفسه ، فيما يتعلق بحقوق الإنسان، و تبلور حول أولوية مجموعة محددة من حقوق الإنسان و طرق تحقيقها ففي حين تبنت الدول الاشتراكية الحقوق الاقتصادية والاجتماعيـــة والثقافيـــة التي ربطتها هذه الدول بأهداف المجتمع الاشتراكي ، اعتقادا منها، فى الوقت نفسه بأن إحقاق هذه الحقوق يجب أن يقع على عاتق الأجهزة السياسية ، كان الغرب يفضل أن يكون تنفيذ الحقوق من واجب المؤسسات القضـــائية لا السياســـية كما أكدت الدول الغربية على أولوية الحقوق المدنية و السياسية ، التي كانت تعتبرها شيئا متمما للحرية و الديمقراطية.

[3]- نادية خلفة ، مرجع سابق ، ص176.

أفراد القوات المسلحة ورجال الشرطة لقيود قانونية على ممارسة هذا الحق".. ليس فـــي هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقــودة عــام 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية"[1].

تستشف الباحثة من أحكام هذه المواد أنه تم إعادة الترتيبات المنصوص عليها في المادة 23 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و ذلك من خلال المادة 22 مــن العهــد الدولي للحقوق السياسية و المدنية[2]، في حين جاءت المادة 22 بضمانات و أحكام أخــرى لم تتضمنها مواد الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و ذلك بنصها في الفقرة الثانية منها على الضوابط الشرعية لتقييد الحرية النقابية التي سنتعرض إليها بشيء مــن التفصــيل فـــي أوانها، كما أجاز للدولة اتخاذ التدابير اللازمة ووضـــع القيــود الكفيلـــة بضـــمان أمنهـــا وسلامتها على بعض القطاعات الحيوية في الدولة كرجال الشرطة ، كما لا تسمح هــذه المادة للدول الأعضاء في المنظمة الدولية للعمل التي هي أيضا طرف في العهد الـــدولي للحقوق المدنية والسياسية من التهرب من الالتزامات الملقاة عليها بموجب الاتفاقية رقــم 87 الخاصة بالحريات النقابية و حماية حق التنظيم.

ب-الحرية النقابية في العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

نصت المادة الثامنة منه على أن"تتعهد الدول الأطراف في هذا العهد بكفالـــة مـــا يلي" حق كل شخص في تكوين النقابات بالاشتراك مع آخرين وفى الانضمام إلى النقابـــة التي يختارها، دونما قيد سوى قواعد المنظمة المعنية، علـــى قصـــد تعزيـــز مصـــالحه الاقتصادية والاجتماعية وحمايتها.. كما نصت على " حق النقابات في إنشاء اتحـــادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكوين منظمات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما نصت على حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التـــي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية، في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم، كما تضمنت حق الإضراب، شريطة

[1]– محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق، مصر القاهرة ،2003، 212.

[2]-- محند اورابح بورنين،المرجع السابق.ص49.

ممارسته وفقا لقوانين البلد المعنى، كما أضافت أنه لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيــود قانونيــة علــى ممارستهم لهذه الحقوق.. ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف فــي اتفاقيــة منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظــيم النقــابي اتخاذ تدابير تشريعية من شأنها، أو تطبيق القانون بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية" .

ما يمكن ملاحظته من خلال هذه المادة أن العهد الــدولي للحقــوق الاقتصــادية و الاجتماعية قد أفلح إلى حد كبير في معالجة مسألة الحرية النقابية و أرسى لها الضــمانات الكافية على غرار العهد الدولي للحقوق السياســية و المدنيــة و الاتفاقيــة 87 الخاصــة بالحريات النقابية[1] غير أنه ذهب إلى ابعد من ذلك بخصوص النص على حق النقابــات في إنشاء اتحادات أو اتحادات حلافية قومية، وحق هذه الاتحادات في تكــوين منظمــات نقابية دولية أو الانضمام إليها، كما تضمنت هذه المادة آلية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية و هي كذلك من الحقوق الدستورية المكفولة للعمال و هي حق الإضراب غير أنــه يشترط أن يمارس هذا الحق وفقا لقانون البلد المعمول به وذلك طبعا لحماية النظام العــام و الأمن الوطني[2].

الفرع الثاني

المصادر الإقليمية للحرية النقابية

لم ترد الحرية النقابية في المواثيق و العهود الدولية فحسب بل اكتست أهمية بالغة على المستوى الإقليمي إذ هناك العديد من الاتفاقيات و المواثيق الخاصة بحقوق الإنســان التي صدرت عن تجمعات دولية تربط بين أعضائها أواصر جغرافية وحضارية و دينيــة

[1]- بهي الدين حسين، محمد السيد سعيد، المواثيق الدولية لحقوق الإنسان، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، القاهرة 2003.ص139.

[2]- محند أورباح بورنين، المرجع السابق، ص 43.

مشتركة كتجمع دول أوربا الغربية و مجموعة الدول الأمريكية ومجموعة الدول الإفريقية والعربية[1] غير أننا سنكتفي بدراسة المصادر الإقليمية التي تعتبر الجزائـــر طرفـــا فيهـــا وبالتالي سنتناول مصادر الحرية النقابية على المستوى الإفريقي و العربي.

أولا: مصادر الحرية النقابية على المستوى الإفريقي

كرس الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب لعام 1981 المعتمـــد فـــي دورة نيروبي حق تكوين جمعيات في مادته العاشرة[2]، والتي نصت في فقرتها الأولى " يحـــق لكل إنسان و بكل حرية أن يكون جمعيات مع الآخرين شريطة أن يلتزم بالأحكام التـــي حددها القانون، أما الفقرة الثانية فقد نصت على أنه:"لا يجوز إرغام أي شـــخص علـــى الانضمام إلى أي جمعية على أن لا يتعارض ذلك مع الالتزام بمبدأ التضامن المنصوص عليه في هذا الميثاق"[3]. و قد صادقت عليه الجزائر في 1987[4]

ومن خلال تحليل الباحثة للمادة السابقة وجدت أنها كرست حرية إنشاء الجمعيـــات شريطة احترام الشروط المحددة في القانون، إلا أن صياغتها جاءت عامة ولم يتم فيهـــا ذكر الحرية النقابية مما يستتبع اعتبار هذه الحرية تدخل ضمن حرية تكوين الجمعيـــات هذا من جهة ومن جهة أخرى فإننا نجد بان الميثاق الإفريقي نص على حمايـــة الجانـــب السلبي للانضمام إلى الجمعيات، وذلك ما يستشف من مدلول الفقرة2 من المادة آنفة الذكر غير أن محرري الميثاق الإفريقـــي تجنبوا ذكر حق إنشاء نقابات ووضعوه في صـــياغة غامضة مما يجعل الحرية النقابيـــة عرضة للانتهاك من قبل الدول المنظمة لعدم وجـــود وثيقـــــة إقليمية نابعة من إرادتهم تحمي الحرية النقابية، و ذلك يرجع بشكل أساسي إلـــى تخوف الدول الإفريقية من القوى الاجتماعية عموما ومن النقابات بشكل خاص كونـــــها تعتبرها عامل عدم استقرار ومساس بالنظام العام والأمن في نظر تلك الدول.

ثانيا: مصادر الحرية النقابية على المستوى العربي

---

[1]- أحمد الرشيدي، مرجع سابق، ص 204.

[2]– دخل حيز التنفيذ في 21 تشرين الأول 1986 ؛ تم تسجيله في الأمم المتحدة في 10 أيلـــول 1981 ، رقـــم التســـجيل 26363

[3]–المادة 10 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان، ج ر ،العدد 06 الصادرة في1987.02.04 في:
http://www.aihr.org.tn/arabic/convinter/Conventions/tachriaat/africa1981OK.pdf

[4]- القانون الدولي لحق التجمع في: http://www.icnl.org/knowledge/library/browseByLanguage2.php

تضمن الميثاق العربي لحقوق الإنسان الصادر في1994 مادتين أساسيتين تناولتـا حرية التجمع والاجتماع على التوالي و هما المادتين 28-29، حيث جاء في المـادة 28 "للمواطنين حرية الاجتماع و حرية التجمع بصورة سلمية ولا يجوز أن يفرض من القيود على ممارسة أي من هاتين الحريتين إلا ما تستوجبه دواعي الأمن القـومي أو السـلامة العامة أو حماية حقوق الآخرين و حرياتهم"، كما تنص المادة 29 من نفس الميثاق" تكفل الدولة الحق في تشكيل نقابات والحق في الإضراب في الحدود التي ينص عليها القانون".

وقد تمت مراجعة الميثاق العربي لحقوق الإنسان و تحيينه وتحديثه ليتم تبنيه فـي صورته الجديدة بالعاصمة التونسية تونس في شهر مايو2004 حيث نصت المادة 35 منه في فقرتها الأولى على" أنه لكل شخص الحق في حرية تكوين الجمعيـات أو النقابـات المهنية والانضمام إليها، وحرية ممارسة العمل النقابي من أجل حمايـة مصـالحه" أمـا الفقرة الثانية من هذه المادة فنصت على أنه:"لا يجوز فرض أي من القيود على ممارسة هذه الحقوق والحريات إلا تلك التي ينص عليها التشريع النافذ وتشكل تدابير ضـرورية لصيانة الأمن القومي أو السلامة العامة أو النظام العام، أو حماية الصحة العامة أو الآداب العامة، أو حماية حقوق الآخرين وحرياتهم" في حين تضمنت الفقرة الثالثة النص على حق الإضراب حيث جاء فيها ،تكلف كل دولة طرف الحق في الإضراب في الحـدود التـي ينص عليها التشريع النافذ".

و بهذا يكون الميثاق العربي قد حذا حذو المواثيق الدولية الأخـرى فـي إرسـاء الضمانات اللازمة لممارسة الحرية النقابية وليكون قابلا للنفاذ لابد أن تتم المصادقة عليه من سبع دول،[1] مما أرجى نفاذه إلى 2008.[2]

ثالثا: مصادر الحرية النقابية في إطار جامعة الدول العربية:

لا يمكن تناول الحريات النقابية في العالم العربي دون التطرق إلى دور **الجامعـة العربية** التي أسست بدورها **منظمة العمل العربية** و التي أصدرت أهم الاتفاقيـات بهـذا الخصوص وقد تأسست في 1965 بموجب القرار رقم43 في 21 مـارس 1965، وقـد

[1]- القانون الدولي لحرية التجمع في العالم العربي، المرجع السابق.

[2]-احمد فتحي سرور، إشكاليات ثقافة حقوق الإنسان، محاضرة منشورة بمركز البحـوث القانونيـة لمجلـس الشـعب القاهرة، فيفري، 2009.ص73.

اعتمد مجلس جامعة الدول العربية دستور العمل العربي ودستور المنظمة العربية للعمل[1] وعرضهما على الدول الأعضاء للمصادقة عليهما وخلال شهر يناير من سنة 1970 وبعد تسجيل 12 مصادقة دعا مجلس جامعة الدول العربية إلى إنشاء المنظمة العربية للعمـــل كمنظمة ثلاثية الأطراف تضم الحكومات ومنظمات أصحاب العمل ومنظمـــات العمـــال وكهيئة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية على غرار منظمة العمل الدولية وهو مـــا تحقق في المؤتمر الأول لوزراء العمل العرب الذي عقد في بغداد في يناير1965 .

وضعت المنظمة على عاتقها منذ نشأتها الاهتمام بحقوق و حريات العمال العـــرب و على رأسها الحرية النقابية ، وقد اعتمد المؤتمر العربي للعمل في دورتـــه السادســـة **الاتفاقية العربية رقم 8 الخاصة بشأن الحريات والحقوق النقابية** في شهر مارس عـــام 1977[2]، وقد جاءت هذه الاتفاقية بعد قرابة ثلاثون سنة من اعتماد منظمة العمل الدوليـــة للاتفاقية 87 الخاصة بالحريات النقابية وحماية حق التنظيم.

تعتبر المادة الأولى حجر الأساس في هذه الاتفاقية و جاءت بمضمون مشابه للمادة الثانية للاتفاقية87 غير أنهم استبدلوا حضر التمييز المنصوص عليه في نص الاتفاقية 87 بعبارة"أيا كان القطاع الذين يعملون فيه"[3] يفهم من ذلك أن العمال الـــذين ينتمـــون إلـــى قطاعات إنتاجية مختلفة يمكنهم تكوين نقابات بل يتسنى حتى للمـــوظفين العمـــوميين أن يكونوا نقابات مع عمال القطاع الخاص في مفهوم تلك المادة، وكذلك الحال بالنسبة لحق هؤلاء في الانضمام مما قد يخلق مشاكل تنظيمية بالنسبة للدول[4]، كما أن غيـــاب عبـــارة "دون أي تمييز أيا كان "في نص المادة الأولى من الاتفاقية العربية يجعلنا نتصور احتمال وجود تمييز في حق إنشاء نقابات وحق الانضمام بين العمال العرب وغيرهم من العمال

[1]- لم يتناول دستور منظمة العمل العربية النص على مبدأ الحرية النقابية و على ذلك فانه لم يحذو حذو دستور منظمة العمل الدولية التي أكدت عليه وكرسته من بين المبادئ التي تقوم عليها، وقد اكتفى دستور منظمة العمل العربية بذكر أنه من بين أهدافها توحيد التشريعات العمالية العربية والقيام بالدراسات والبحوث حول المشاكل المتعلقة بالعمـــل فـــي الصناعة والتجارة والخدمات.

[2]– الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام1977 في:

http://www.arabhumanrights.org/dalil/ch_0.htm convention lis arabe

[3]–لكل من العمال و أصحاب الأعمال ، أيا كان القطاع الذي يعملون فيه ،أن يكونوا دون أذن مسبق ، منظمـــات ،أو ينظموا إليها ، لترعى مصالحهم وتدافع عن حقوقهم و تعمل على تحسين حالتهم المادية و الاجتماعية و تمـــثلهم أمـــام الجهات المختلفة و تسهم في رفع الكفاية الإنتاجية و في تحقيق الخطط لتي تهدف إلى التقدم الاقتصادي و الاجتمـــاعي" أنظر في هذا المادة 2 من الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام1977، المرجع نفسه.

[4]– محند بورنين أورباح ، مرجع سابق، ص 44.

الأجانب، وهذا ما تأكده المادة الثانية من الاتفاقية العربية حيث نصت أنه "يجب المساواة بين العمال العرب الذين يعملون في دولة عربية غير تلك الذين ينتمون إليها بجنسـياتهم بالعمال الوطنيين في الانتماء إلى عضوية منظمات العمـال وتمـتعهم بكافـة الحقـوق النقابية"وتأكد هذه المادة على دور النقابات في الدول العربية على تحقيق خطط الاقتصاد الموجه التي كانت تسري عليه الدول العربية آنذاك وتأثير النزعة الاشتراكية في تحرير هذا النص الإقليمي، في حين أتت المادتان الثالثة والرابعة بتبسـيط إجـراءات تأسـيس النقابات وممارستها لنشاطها حيث تتوقف على إيداع النظام الأساسـي لـدى السـلطات الإدارية المختصة ، وتكون بذلك قد واكبت ما جاء في نص الاتفاقية رقـم 87 لمنظمـة العمل الدولية ، كما كفلت المادة 8 من الاتفاقية العربية للحريات النقابية ، حق النقابات في تكوين اتحادات نقابية عامة كما تضمنت الفقرة الثانية منها حق تلك الاتحادات العامة في الانضمام إلى المنظمات العربية أو تأسيسها في حالة عدم وجودهـا كـذلك حـق تلـك الاتحادات العامة في الانضمام وتأسيس الاتحادات الإقليمية والدوليـة[1]، علـى خـلاف الاتفاقية رقم 87 لمنظمة العمل الدولية جاءت المادة13 من الاتفاقية العربيـة للحريـات النقابية بواجب الدولة بضمان حرية الانضمام بمظهريها الايجابي والسلبي للعمـال كمـا كفلت حقهم في الانسحاب من النقابات[2] لكن ما يعاب على تلك المادة أنها لم تذكر أصحاب العمل ، كما أكدت المادة 12 من الاتفاقية العربية على حق الإضـراب وقيدتـه بشـرط استنفاذ طرق التفاوض القانونية[3].

المطلب الثاني

المصادر الداخلية للحرية النقابية

تتمثل المصادر الداخلية للحرية النقابية في الدستور و القانون و يعـرف الأسـتاذ مولود ديدان الدستور بأنه تلك الوثيقة التي تتضمن الأحكام و القواعد التي تنظم المؤسسة السياسية و تبين شكل الحكم و نظامه في الدولة و تكرس الحقـوق و الحريـات العامـة

[1]– محند بورنين أورباح ،المرجع نفسه، ص45.

[2]– تنص المادة 13 على أنه:" يكفل تشريع كل دولة حرية العامل في الانضمام أو عدم الانضمام إلى النقابة و حريته في الانسحاب منها"، الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام1977 .

[3]– تنص المادة 12 من نفس الاتفاقية على أنه": للعمال الحق في الإضراب للدفاع عن مصالحهم الاقتصادية والاجتماعية بعد استنفاذ طرق التفاوض القانونية لتحقيق هذه المصالح".

والأساسية للإنسان،[1] و هناك نوعين من الدساتير أما الأولى فهي دساتير مرنة و ســميت كذلك لسهولة إجراءات تعديلها فهي تعدل بنفس الطرق التي تعدل بها القوانين العادية مما يجعل الاختلاف بينهما يقتصر على الجانب الموضوعي أي من حيث طبيعة الموضوعات التي يتناولها كل منهما[2]، أما النوع الثاني للدساتير فيعرف بالدساتير الجامدة و التي يتطلب تعديلها إجراءات أكثر تعقيدا و صعوبة من تلك التي تعدل بها القوانين العادية، في حــين يعرف الأستاذ حسن قدادة القانون بأنه تلك القواعد القانونيــة الصــادرة عــن الســلطة التشريعية بقصد تنظيم مسالة معينة كقانون الوظيفة العامة و قانون العمل[3] وقد تطرقــت الباحثة للمصادر الداخلية للحريــة النقابيــة مــن خــلال الفــرعين المــواليين: الفــرع الأول:الدستور كمصدر داخلي للحرية النقابية و الفرع الثاني القانون كمصدر ثاني للحرية النقابية .

الفرع الأول

الدستور كمصدر داخلي للحرية النقابية

إن وجود الدستور في الدولة يعد من أهم ضمانات حماية حقوق الأفراد و حرياتهم الأساسية و هو ما يميز دولة القانون عن الدولة البوليسية خاصة إذا كان جامدا مما يستتبع صعوبة تعديل أحكامه من الحين إلى الآخر تبعا للأهواء السياسية[4]، وقد عرفت الجزائــر بعد الاستقلال العديد من الدساتير التي تضمنت كلها حماية حقــوق الإنســان و حرياتــه الأساسية، و من ضمن هذه الحقوق الحق النقابي، **و يعتبر دستور10 سبتمبر 1963 أول دستور عرفته الجزائر بعد الاستقلال.**

أولا : الحرية النقابية في دستور 1963

---

[1]– مولود ديدان، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية، المرجع السابق، ص40

[2]– المرجع نفسه، 2007، ص49.

[3]–خليل حسن قدادة ، شرح النظرية العامة للقانون في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية ،الجزائر،1988 ص8.

[4]– أحمد الرشيدي، المرجع السابق.ص105

رغم أن دستور1963 تضمن النص على الحقوق و الحريات العامة وكفل ضمانها وممارستها إلا انه لم يتم العمل به فقد تم توقيفه بعد 23 يوم فقط من ميلاده و ذلك علـــى اثر استعمال الرئيس للمادة 59 التي تنص على الظروف الاستثنائية، مستغلا بذلك تمـــرد العقيد شعباني رحمه الله و الخلاف الحدودي مع المغرب و النزاع القائم بمنطقـــة القبائـــل برئاسة حسين آيت أحمد لوقف العمل به ودام ذلك إلى غاية إحداث انقـــلاب 19 جـــوان 1965 و ذلك عقب نص الأمر رقم 65 –182 الصادر بتاريخ 10 جويلية 1965 إذ جاء في حيثيات الأمر" ريثما تتم المصادقة على دستور البلاد فان مجلس الثورة هو صـــاحب السيادة. "[1]

جاء دستور1963 متأثرا بالإعلان العالمي لحقوق الإنسان في مســـالة تضـــمينه للحقوق و الحريات الأساسية للإنسان، كما أنه أولى قدسية للإعلان تجلـــت فـــي نـــص المادة 11 منه: "توافق الجمهورية على الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و تنضم إلـــى كـــل منظمة دولية تستجيب لمطامح الشعب الجزائري و ذلك اقتناعا منهـــا بضـــرورة التعـــاون الدولي"[2].

أما النص على حرية التجمع و الاجتماع فقد جاء فـــي المـــادة 19: " تضـــمن الجمهورية حرية الصحافة، و حرية وسائل الإعلام الأخرى، و حرية تأســـيس الجمعيـــات وحرية التعبير، و مخاطبة الجمهور و حرية الاجتماع"، و جـــاء تقريـــر الحـــق النقـــابي والإضراب من خلال المادة 20 التي نصت على أن" الحق النقابي، و حـــق الإضـــراب ومشاركة العمال في تسيير المؤسسات معترف بها جميعا، و تمارس هذه الحقوق في نطـــاق القانون" ، و قد أورد الدستور ضوابط لممارسة الحقوق و الحريات تجلت في نص المادة 22 حيث نصت على أنه:"لا يجوز لأي كان أن يستغل الحقوق و الحريات السالفة الذكر في

[1]– مولود ديدان، مرجع سابق، ص55

[2] - Abdallah Bougoufa, Le droit constitutionnel, Histoire et Constitution de la république Algérienne, dar alhouda, l'Algérie ,2008,p55.

المساس باستقلال الأمة و سلامة الأراضي الوطنية و الوحدة الوطنية و مؤسسات الجمهورية و مطامح الشعب الاشتراكية، ومبدأ وحدانية جبهة التحرير الوطني"[1].

ما يمكن ملاحظته على هذه المواد أن المؤسس الدستوري سعى إلـى الاعتـراف بمبدأ الحرية النقابية عن طريق ضمان ممارسة الحق النقابي و حق الإضراب على غرار ما جاء في العهود و المواثيق الدولية غير أنه قيدها بعدم المساس باستقلال الأمة وسلامة التراب الوطني و المنشآت الجمهورية ومطامح الشعب و الاشـتراكية ووحدانيـة جبهـة التحرير مما يدل على طغيان الطابع الإيديولوجي و السياسـي علـى حسـاب تكـريس الحريات العامة و منها الحرية النقابية أو بمعنى آخر، إيثار مطالـب الاشـتراكية علـى الحريات العامة[2].

ثانيا: الحرية النقابية في دستور 1976

جاء **دستور 1976** اثر اعتلاء الرئيس الهواري بومدين الحكم ، حيث تـم إعـداد مشروع دستور من قبل لجنة خاصة ضمت متخصصين في السياسة و القانون و دائما في إطار حزب جبهة التحرير الوطني و ذلك في أكتوبر 1976 وأعقب ذلـك انعقـاد نـدوة وطنية تحت إشراف الحزب و تمت مناقشة المشروع و الموافقة عليه بتـاريخ 6 نـوفمبر 1976، وصدر في 14 نوفمبر بموجب أمر رئاسي ، حيث تم عرضه لاسـتفاء شـعبي بتاريخ 19 نوفمبر 1976 و تم إقراره من طرف الشعب[3]، وبالرغم من أن هذا الدسـتور لم ترد فيه مادة تشير إلى تضمينه للأحكام التي نص عليها الإعلان إلا أنه يعتبر في حـد ذاته إعلانا لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية[4] ، إذ بالرجوع إلى نـص المـادة 86 منـه والتي تنص على أن: " تتبنى الجمهورية الجزائرية المبادئ و الأهداف التي تتضمنها مواثيق الأمم المتحدة ومنظمة الوحدة الإفريقية و الجامعة العربية"، ويؤكد ميثاق المنظمة الأخيرة أن الدول الإفريقية تفضل التعاون آخذة في عين الاعتبار مقتضيات أحكام ميثاق الأمم المتحدة

[1]- انظر المواد 19 ،20،22 من الدستور 10 سبتمبر 1963 في : www.algeriedroit.fb.bz

[2] -Abdallah Bougoufa, op.cit,p57.

[3]- مولود ديدان، المرجع السابق، ص55.

[4]– نورة يحياوي(بن علي) ،المرجع السابق، ص39.

و الإعلان العالمي لحقوق الإنسان و عليه فان دستور 1976 قد كرس المبــادئ العامـــة المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان بصيغة غير مباشرة[1].

وقد اعترف الدستور بحرية الاجتماع غير أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشـــتراكية وهذا ما يتضح من خلال المادة 55 التي نصت على أن: "حريـــة التعبيـــر والاجتمـــاع مضمونة، و لا يمكن التذرع بها لضرب أسس الثورة الاشتراكية"، هذا في الفقرة الأولى في حين نصت الفقرة الثانية على أن "تمارس هذه الحرية مع مراعاة أحكـــام المـــادة 73 مـــن الدستور"، كما نصت المادة 56 على أن:"حرية إنشاء الجمعيات معترف بها، و تمارس في إطار القانون"،أما النص على الحق النقابي فقد ورد في المادة 60 فقد نصـــت أن "حـــق الانخراط في النقابة معترف به لجميع العمال، و يمارس في إطار القانون"، في حين نصـــت المادة 61 "تخضع علاقات العمل في القطاع الاشتراكي لأحكام القوانين و التنظيمات المتعلقة بالأساليب الاشتراكية للتسيير"، كما جاء في فقرتها الثانية أن "في القطاع الخـــاص، حـــق الإضراب معترف به، و ينظم القانون ممارسته "، كما أرسى هذا الدستور ضمانة لممارسة الحقوق والحريات العامة تجلت من خلال المادة 71 التي نصت على أن"يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق و الحريات و على كل مســـاس بالســـلامة البدنيـــة أو المعنوية للإنسان"[2]، كما أورد جملة من القيود التي أرستها المادة 73: " يحـــدد القـــانون شروط إسقاط الحقوق و الحريات الأساسية لكل من يستعملها قصد المســـاس بالدســـتور أو بالمصالح الرئيسية للمجموعة الوطنية، أو بوحدة الشعب و التـــراب الـــوطني، أو بـــالأمن الداخلي و الخارجي للدولة، أو بالثورة الاشتراكية"[3].

تستشف الباحثة من المواد آنفة الذكر أنه رغم أن الدستور سعى إلى تكريس الحق النقابي وضمانه من الناحية القانونية إلا أنه حدد له إطارا واضحا يمارس في حدوده ممـــا يستتبع التقييد و التضييق لمداه ومعناه، فرغم اعترافه بحرية إنشاء الجمعيات إلا أنه قيدها بعدم ضرب أسس الاشتراكية كما أنه اعترف بحق ممارسة العمل النقابي في حين قيـــده

[1]– نورة يحياوي (بن علي) ،المرجع السابق ، ص34.
[2]– للتأكد من صحة المواد أنظر دستور1976 في: www.algeriedroit.fb.bz
[3]– المادة 73 من نفس الدستور.

بالنقابة الوحيدة و هي الاتحاد العام للعمال الجزائريين ، كما أنه يعترف بحق الإضــراب غير أنه يقصره على عمال القطاع الخاص دون العام و لا معنى لإقرار الحــق النقــابي دون الاعتراف بوسائل ممارسته.[1]

ثالثا: الحرية النقابية في دستور 1989

كان للمصادقة على دستور 1989 الأثر البالغ في تنظيم القطاع العام الاقتصادي وتكييف علاقات العمل بما يتجاوب والخصائص العامة التي أصــبحت تســود القطــاع الاقتصادي وتقوم على الاستقلالية ومبدأ المتاجرة[2] ، وقد ألغت فكرة تسييس القوانين[3]، كما اعتبره العديد من الفقهاء دستور قانون كونه يقتصر على ذكر الجوانب القانونية المتعلقــة بتنظيم السلطة و تحديد صلاحياتها و تكريس نظام الحريات العامة و حقوق الأفراد ممــا يعطيه مكانة أسمى كونه خالي من الشحنات الإيديولوجية[4]، وهذا يشــكل اكبــر ضــمانة لحماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية.[5]

خصص دستور1989 الفصل الرابع للحقوق و الحريات العامة فقد جاء في المــادة 28 منه:"كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلــى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتمــاعي" كما تأكد ذلك من خلال نص المادة 30 منه:" تستهدف المؤسسات ضــمان مســاواة كــل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعــوق تفــتح شخصــية الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعليــة فــي الحيــاة السياســية والاقتصاديــــة والاجتماعية، والثقافية"[6] كما نصت المادة 31 على أن:" الحريــات الأساســية وحقــوق الإنسان والمواطن مضمونة وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا على سلامته ، وعدم انتهاك حرمته"، في حين نصت المادة 32 على أن: "الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسية للإنسان وعن

[1] . Abdallah Bougoufa , , op.cit , , p23

[2]– محمد الصغير بعلي ، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر، والتوزيع ، الجزائر ،2000 ، ص05.

[3] –المرجع نفسه ، ص5.

[4]– مولود ديدان، المرجع السابق، ص56

5 - Abdallah bougoufa op.cit , p237

[6]- للتأكد من صحة المواد أنظر دستور1989المؤرخ في 23 فبراير سنة 1989 في: www.algeriedroit.fb.bz

الحريات الفردية والجماعية، مضمون" أما المادة34 فنصت على أن: " يعاقب القانون على المخالفات المرتكبة ضد الحقوق والحريات ، وعلى كل ما يمس ســلامة الإنسـان البدنيــة والمعنوية"، كما تضمن هذا الدستور النص على حرية التجمع و الاجتماع وهذا ما يتجلــى من خلال المادة 39 و التي نصت على أن:" حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات والاجتماع، مضمونة للمواطن"، في حين كرس الحق النقابي بموجب نص المادة 53 والتي نصت على أن: "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين"، في حين تناولت المادة 54 حق الإضـراب وضوابط ممارسته من خلال نصها على أن:" الحق في الإضراب معترف به ويمارس فــي إطار القانون، ويمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن، أو في جميع الخدمات أو الأعمال العموميــة ذات المنفعــة الحيويــة للمجتمع".

تستشف الباحثة من المواد المذكورة آنفا أن دستور 1989 قد وضع إطارا قانونيــا لممارسة الحقوق و الحريات العامة ومنها الحرية النقابية و التي لم تعد تمارس في إطـــار النقابة الواحدة الممثلة في الاتحاد العام للعمال الجزائريين، كما أن الاتحاد قد قطــع كــل صلة له بالمؤسسات السياسية والحزبية في الدولة ، كما اعتــرف دســتور 1989 بحــق الإضراب[1] واقره في القطاعين العام و الخاص على اعتبار انه من أهم وسائل ممارســة الحرية النقابية ومع ذلك أجاز منعه أو تقييده في بعض القطاعات الحيويــة كالشــرطة و الجيش و قد حذا في ذلك حذو المواثيق و العهود الدولية التي سبق التعرض اليها.

رابعا: الحرية النقابية في دستور1996

رغم أن دستور 1989 كرس التعددية السياسية و النقابية و باشر عملية التحــول الديمقراطي إلا أن ذلك أوقع الدولة في العديد من المشاكل التي أدت بها إلى مغبة العشرية السوداء[2] مما دعي إلى ضرورة تعديله وفق ضوابط قانونية تكــرس و تحمــي الحقــوق

[1]– بالرغم من الاستثناءات التي وضعها المشرع الجزائري فيما يخص ممارسة الحق في الإضراب، فإنه لم يحجر التنظيم النقابي ولم يعاقب عليه على مستوى القطاعات كالشرطة والقضاة ومختلف المصالح التابعة لوزارة الداخلية والجماعات المحلية كالجمارك،والحماية المدنية.أنظر في هذا: عبد المجيد صغير بيرم ، مرجع سابق ، ص80.

2– نتيجة تكريسه للتعددية السياسية دون أن يضع ضوابط لحرية إنشاء الجمعيات السياسية و التي استدركها المشرع الدستوري في دستور 1996 من خلال نص المادة 42 أنظر في هذا دستور 1996 في: www.algeriedroit.fb.bz

والحريات العامة، كما تحمي الأمن والنظام العام في الدولة، و على أثر ذلك تـم إصـدار دستور 1996 بموجب الأمر الرئاسي رقم 96 –438 المؤرخ في 07 ديسمبر 1996 وقد تم تعديله بموجب القانون 02–03 المـؤرخ فـي 10 ابريـل 2002 المتضـمن تعـديل الدستور[1]، كما تم تعديله في 2008.

وعلى غرار ما جاء في دستور 1989 كرس المشرع الدستوري الفصل الرابـع لحقوق الإنسان و حرياته العامة ، وقد نص على ضرورة المساواة بين كل المواطنين في المادة 29 : "كل المواطنين سواسية أمام القانون، ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سـببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط أو ظرف آخر، شخصي أو اجتماعي كما أضافت المادة31 :"تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات فـي الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية الإنسان، وتحول دون مشـاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية، والثقافية"، كما نصت المادة 32 على أن:"الحريات الأساسية وحقوق الإنسان والمواطن مضمونة، وتكون تراثا مشتركا بين جميع الجزائريين والجزائريات، واجبهم أن ينقلوه من جيل إلى جيل كي يحافظوا علـى سلامته، وعدم انتهاك حرمته"، كما أجازت الدفاع عن هذه الحقوق و الحريات من خـلال المادة 39 التي نصت على أن:"الدفاع الفردي أو عن طريق الجمعية عن الحقوق الأساسـية للإنسان وعن الحريات الفردية والجماعية مضمون".

كما كرس هذا الدستور حرية التجمع و الاجتماع من خلال المادة 41 التي نصت على أن" حريات التعبير، وإنشاء الجمعيات، والاجتماع، مضمونة للمواطن"، كما أضـافت المادة 43 في فقرتها الأولى أن "حق إنشاء الجمعيات مضمون أما الفقرة الثانية منها فإنها نصت على أن "الدولة تشجع ازدهار الحركة الجمعوية ، في حين نصت الفقرة الأخيرة من هذه المادة على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات، وقد كرس هذا الدستور الحق النقابي و حق الإضراب من خلال المادتين 56–57، فقد نصت المادة 56 على أن "الحق النقابي معترف به لجميع المواطنين" وتضيف المادة 57 أن:" الحق فـي الإضـراب

1– مولود ديدان، المرجع السابق، ص57.

معترف به، ويمارس في إطار القانون، كما تضيف الفقرة الثانية من هذه المادة أنه يمكن أن يمنع القانون ممارسة هذا الحق، أو يجعل حدودا لممارسته في ميادين الدفاع الوطني والأمن أو في جميع الخدمات أو الأعمال العمومية ذات المنفعة الحيوية للمجتمع".

ما يمكن ملاحظته على المواد السابقة أن دستور 1996 لم يأت بجديد فيما يخـــص الحرية النقابية فقد أعاد مضامين المواد التي جاء بها دستور 1989 التي كرست الحريـــة النقابية عن طريق السماح بالتعددية النقابية، وممارسة حق الاضراب في القطاعين العام و الخاص.

الفرع الثاني

القانون باعتباره مصدرا داخليا للحرية النقابية

تأسيسا على ما جاء في دستور 1976 فانه لم يكن يعترف بالحرية النقابية بمعناها الثابت في المواثيق الدولية والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية خاصة الوثيقـــة المرجعية بهذا الخصوص و المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي ، ذلـــك أن كل القوانين و الأوامر التي صدرت في مرحلة الاشتراكية لم تكن تعتـــرف بالحريـــة النقابية و نذكر من هذه القوانين الأمر رقم 71–74 الصادر فـــي 16–11–71 المتعلـــق بالتسيير الاشتراكي ، و القانون رقم 78–12–1978 المتعلق بالقـــانون الأساســـي العـــام للعامل[1] و القانون 88–28 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي، و قد جاء في ديباجـــة الأمر رقم 71–74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي أنه يقع على عاتق المنظمة النقابية زيـــادة وعي العامل و تطويره ليكون أهلا لاكتساب الحقوق و تحمل الالتزامات كما جاء فيها أن النقابة تضطلع بمهمة رئيسية في هذا المضمون لأنها تمثل في الاقتصاد الاشتراكي الإطار الفعال لتعبئه الجماهير الكادحة و تجنيدها لأجل تحقيق أهداف البناء الاشـــتراكي و علـــى هذه النقابة أيضا أن تقوم بتنظيم العمال و إثارة وعـــيهم السياســـي بايقـــاض شـــعورهم

[1]- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق .ص78.

بالمسؤوليات و أن تعمل على تكوينهم بصفتها منظمة للعمال تسهم في بناء مجتمع جديد ، وهذا يعني أنها تتحمل مسؤوليات جسيمة في القيام بالعمل الذي تم الشروع فيه[1] ... ".

يتبين من هذا المقتطف اليسير أن النقابة في عهد النظام الشمولي كانت عبارة عن مؤسسة تابعة للدولة تعمل على تحقيق أهداف مسطرة مسبقا بعيدة كل البعد عـــن العمـــل النقابي المطلبي و أدواته ، بدأ بمرحلة التسيير الذاتي[2] التي تميزت بتأسيس النواة الأولـــى للمؤسسة الاقتصادية الجزائرية في ظل تأكيد توجه الجزائر نحو الاشتراكية ، عقب الهجرة الجماعية للأوروبيين التي نجم عنها شل المرافق الجزائرية، وقد قام هذا الأســـلوب مـــن التسيير على الجمعية العامة للعمال، ومجلس العمال، ولجنة التسيير، والإدارة، وهـــي كلهـــا هيئات مشكلة من العمال وممثليهم يمارسون عملا نقابيا وفق أهداف مسطرة مســـبقا[3]، ثـــم أعقبها مرحلة المؤسسة العمومية أو المشروع العام التي شهدت تطورا نوعيا في النظرة إلى المؤسسة العامة، وتميزت هذه المرحلة بتقليص دور ممثلـــي العمـــال وتغليـــب دور الإدارة الممثلة للدولة، وهذا إلى غاية دخول الجزائر مرحلة التأمينات الكبرى انطلاقـــا مـــن ســـنة 1966 وهي المرحلة الثرية التي مهدت لظهور ميثاق التسيير الاشتراكي للمؤسسات من أجل ضمان التوازن بين تمثيل العمال والدولة، ثم أعقبها مرحلة التسيير الاشتراكي للمؤسســـات إذ بوصول الرئيس الراحل هواري بومدين إلى السلطة إثر التصحيح الثوري في19 جـــوان 1956، توجهت الجزائر نحو الاشتراكية من بابها الواسع، وخاضت بموجبها تجربة أخرى اتسمت بخلق ما يعرف بالمؤسسات الوطنية، حيث تحولت المؤسسات المسيرة ذاتيـــا إلـــى مؤسسات وطنية تحركها الرغبة في خلق روح الاعتماد على النفس اقتصاديا وتميزت هـــذه المرحلة بتوسيع مشاركة ممثلي العمال في الهيئات المسيرة للمؤسســـة الاشـــتراكية ، ثـــم أعقبتها مرحلة" استقلالية المؤسسات "أي استقلالية المؤسسة في التسيير، كانت هذه العمليـــة

---

[1]- الأمر رقم71–74 المتعلق بالتسيير الاشتراكي.

[2]- التسيير الذاتي هو قيام العاملين في المصنع أو المزرعة بإدارة الوحدة، وذلك بواسطة أجهزة منتخبة من بين العاملين في الوحدة، على اعتبار أن الوحدة الإنتاجية ملكية جماعية للعاملين ولا يمكن أن تكون ملكية شخصية لأي فرد، أو لمجموعة من العاملين، كما أنه من حق العاملين في الوحدة الاستفادة من ثمراتها انظر بهذا الخصوص :

- شهرزاد لبصير ،"وضع العامل الجزائري في المؤسسات المخوصصة"'، مجلة العلوم الإنســـانية ،عـــدد 13 جامعـــة منتوري قسنطينة، 2000، ص157.

[3]- محمد الصغير بعلي، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص من 8 إلى15.

الإصلاحية ترمي لإعادة الاعتبار للمؤسسة، بعد ما كان ينظر إليها على أنها امتداد للمصالح المركزية ، وبالتالي تركت لها الحرية للتكّفل بكلّ أعبائها وأصولها، ووضـــع إســـتراتيجيتها الخاصة لتأخذ بكلّ أسباب التسيير الناجح، بما في ذلك روح المخاطرة، وتحمل كل الأخطار التسييرية، وتوجيه نظام الحوافز المادية والمعنوية، وأخيرا تحقيق أرباح صافية لسد حاجات الاستثمار والاستهلاك مع توسيع قدرات التصدير[1] وقد ظهر في هذه المرحلة مـــا يعـــرف بالمؤسسة العمومية الاقتصادية وخضوعها لقواعد القانون التجاري بالرغم من إبقائها تحـــت سلطة وإشراف الدولة بواسطة صناديق المساهمة[2] إلى غاية صدور قانون 90–14 الـــذي يعد القانون الأول في الجزائر الذي يكرس بالفعل الحرية النقابيـــة مســـتندا بـــذلك إلـــى المعايير الدولية، و كما هو معروف فلا معنى لتكريس الحرية النقابية دون إقرار آليـــات ممارستها ، وعليه سعى المشرع الجزائري إلى تضمين قانون العمل في بابـــه الســـادس أحكام متعلقة بالتفاوض الجماعي[3] ، كما اصدر القانون 90–02 المتعلـــق بالمنازعـــات الجماعية و كيفيات ممارسة حق الإضراب و المتضمن لإحكام خاصة بكيفيات ممارســـة حق الإضراب[4] و المفاوضة الجماعية وبناءا عليه أصبحت الحقوق و الحريـــات النقابيـــة كغيرها من الحقوق السياسية و المدنية مكرسة بموجب الدساتير و القوانين الوطنية.

أولا: التكريس القانوني للحرية النقابية

نصت المادة 18 من القانون النموذجي لعمال المؤسسات والإدارات رقـــم 59/85 على ممارسة الحق النقابي حيث جاء فيها ما يلي: "يمارس العمال الحق النقـــابي حســـب الشروط المقررة في التشريع والتنظيم المعمول بهما"[5]، كما جاء القانون المتعلـــق بـــالحق النقابي رقم 90 –14 لتحقيق أهداف أساسية تتمثل أساسا في ترسيخ الحريات الأساسية في عالم الشغل، و تعزيز أسس الحوار وتنظيم مشاركة النقابة في المؤسسة، والحـــث علـــى

[1]- شهرزاد لبصير، المرجع السابق ، ص159.
[2]- عبد المجيد صغير بيرم ، المرجع السابق ص89.
[3]- سليمان أحمية ، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري، علاقة العمل الفردية ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر2003، ص166.
[4]- المرجع نفسه ، ص167.
[5]- الحق النقابي، في: http://geniecivil.keuf.net/t1918-topic

التمثيل الديمقراطي للمتعاملين الاجتماعيين، والحرية في إنشاء المنظمات النقابية[1]، ويتألف هذا القانون من خمس أبواب موزعة على 65 مادة، تناول الباب الأول الهدف والأحكام العامة من المادة الأولى إلى المادة الخامسة ، أما الباب الثاني فيتعلق بتأسيس المنظمات النقابية وتنظيمها وتسييرها من المادة 6 إلى المادة33 كما تناول الباب الثالث؛ المنظمات النقابيـة التمثيلية من المادة 30 إلى المادة 39 وبدوره الباب الرابع تضمن أحكام خاصة بالمنظمات النقابية للعمال والأجراء من المادة 40 إلى المادة57 ، كما تضمن الباب الخـامس أحكـام جزائية من المادة 58 إلى المادة61 وقد اختتم المشرع القانون بالباب السادس المتضمن لأحكام ختامية من المادة 62 إلى المادة65 ، تعكس المضامين الواردة في هـذا القـانون المنظم لكيفيات ممارسة الحق النقابي أهم المعايير الأساسية الخاصـة بالحريـة النقابيـة وحماية حق التنظيم[2].

نصت المادة الثانية من قانون 90-14 على أنه "يحق للعمال الأجراء مـن جهـة والمستخدمين من جهة أخرى، الذين ينتمون إلى المهنة الواحدة، أو الفرع الواحد، أو قطـاع النشاط الواحد، أن يكونوا منظمات نقابية، للدفاع عن مصالحهم المادية والمعنوية.

كما نصت المادة الثالثة على أنه: " يحق للعمال الأجراء من جهة، والمسـتخدمين من جهة أخرى، أن يكونوا لهذا الغرض، منظمات نقابية أو ينخرطوا انخراطا حرا وإراديـا في منظمات نقابية موجودة شريطة أن يمتثلوا للتشريع المعمول به والقوانين الأساسية لهـذه المنظمات النقابية" .

كما نصت المادة الرابعة على أن " يطبق علـى اتحـادات المنظمـات النقابيـة واتحاداتها و كفدرالياتها نفس الأحكام التي تطبق على المنظمات النقابية".

كما تضمنت المادة الخامسة من هذا القانون النص على تمايز المنظمات النقابيـة عن الجمعيات السياسية وأرست لنا المادة السادسة الشروط الأساسـية التـي يجـب أن تتوافر في الأشخاص حتى يؤسسوا نقابة وهي: أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل، وأن يتمتعوا بحقـوقهم المدنيـة والوطنيـة، وأن

---

[1]- الحق النقابي ،المرجع السابق.

[2]- قانون 90-14مؤرخ في 90ذي القعدة عام 1410الموافق ل2 يونيو سنة 1990يتعلق بممارسة الحق النقابي.

يكونوا راشدين، وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارســوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي.

في حين نصت المواد 9-10-11 على الأحكام المتعلقة بالتصريح المسبق[1] ، كما نصت المادة 14 على حرية التسيير الداخلي للنقابة بكل استقلالية و هذا ما توضحه المادة 15[2] ، كما تضمنت المادة 16 النص على أن: تكتسب المنظمة النقابية الشخصية المعنوية والأهلية المدنية بمجرد تأسيسها طبقا للمادة (8) من القانون وعلى هذا الأســاس يمكنهــا القيام بالتقاضي سواء مدعى أو مدعى عليه، وممارسة الحقوق المدنيــة أو المخصصــة للطرف المدني لدى الجهات القضائية، المختصة عندما تلحق الأضرار التنظــيم النقــابي سواء تعليق الأمر بمصالح أعضائه الفردية أو الجماعية أو الماديــة والمعنويــة وإبــرام العقود والاتفاقيات التي لها علاقة بهدفه ، واقتناء أملاك منقولة أو عقارية مجانا أو بمقابل لممارسة النشاط المنصوص عليه في قانونه الأساسي ونظامه الداخلي.

كما تضمنت المادة 18 حرية انخراط المنظمات النقابية في اتحــادات دوليــة أو قارية أو جهوية تشترك معها في الأهداف ذاتها.

كما تتضمن المادة 19 من هذا القانون النص على الحريــة النقابــة فــي إصــدار نشريات و مجلات ووثائق إعلامية و نشرات لها علاقة بهدف النقابة و هذا ما يدخل فــي إطار الثقافة العمالية ، كما كفل لها حرية وضع نظامها الأساسي غير أنه وضع جملة من الشروط تضمنتها المادة 21.

كما عالجت المواد من 27 إلى 33 مسألة حل المنظمات النقابية بحيــث نصــت المادة 27على أن الحل لا يمكن أن يتم إلا بناءا على حكم قضائي صادر عــن الهيئــات القضائية بناءا على دعوى من قبل السلطات العمومية و قيده بالشــرطين الــواردين فــي المادة 30 و هما في حالة ثبوت مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها أو في حالة مارســت

[1]- أنظر المواد 9-10-11 من قانون 90-14مؤرخ فــي 90 ذي القعــدة عــام 1410الموافــق ل2 يونيــو ســنة 1990يتعلق بممارسة الحق النقابي.

[2]- يمنع أي شخص معنوي أو طبيعي من التدخل في تسيير تنظيم نقابي إلا في الحالات التي يــنص عليهــا صــراحة القانون المادة 15 من القانون آنف الذكر.

نشاطات لم يتضمنها قانونها الأساسي، كما أضافت المادة 60 " يعاقب بالحبس من شهرين إلى سنتين و بغرامة مالية تتراوح بين 500.00 إلى 50.000.00دج أو بإحـــدى هـــاتين العقوبتين كل من يسر عقد اجتماع تنظيم موضوع الحل أو يدير هذا الاجتماع أو يشـــترك فيه، ويفهم من هذه المواد عدم جواز الحل الإرادي[1] للنقابات و الذي يعد انتهاكا للحريات النقابية، في حين أجازت حل المنظمات النقابية بناءا عن إرادة الأعضاء و هذا ما نصـــت عليه المادة 29 من هذا القانون، وقد تم تعديل هذا القانون مرتين منذ صـــدوره بموجـــب القانون91–30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96–12 المـــؤرخ فـــي 10 جوان 1996.

تستشف الباحثة مما سبق أن المشرع الجزائري قد سعى إلـــى تكـــريس الحريـــة النقابية بمظاهرها المتعددة مستندا في ذلك إلى المعايير الدولية للحرية النقابية.

ثانيا : التكريس القانوني لآليات ممارسة الحرية النقابية

أما فيما يخص آليات ممارسة الحرية النقابية و المتمثلة في الحق في الإضـــراب والمفاوضة الجماعية فقد تضمنها على التـــوالي قـــانون 90–02 المتعلـــق بالمنازعـــات الجماعية و كيفيات ممارسة حق الإضراب و قانون العمل في بابـــه الســـادس المتعلـــق بالمفاوضة الجماعية، و قد تضمن الباب الثالث من قانون 90–02 النص على الحق فـــي الإضراب كوسيلة لحل نزاعات العمل الجماعية[2].

1– التكريس القانوني لحق الإضراب

يتميز حق الإضراب بأنه من الحقوق التي لها طابع سياسي اجتماعي مهني فـــي نفس الوقت، بالنظر إلى الأسباب التي تدفع له والآثار التي تنجم عنه أو الممكن نجومهـــا عنه في حال امتداده ولما يمثله من وسيلة ضغط في يد العمال يمارسونها متـــى اقتضـــى الحال لحماية مصالحهم المادية المهنية و الاجتماعية.

---

[1]- يعد الحل الإداري انتهاكا صارخا للحرية النقابية وكان مشروعا في فرنسا.

[2]- قانون 90–02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.

لم يكرس حق الإضراب كآلية من آليات ممارسة الحريـــة النقابيـــة إلا بصـــدور القانون 02/90 المؤرخ في 1990/02/06 المعدل والمـــتمم بالقـــانون 27/91 المتعلـــق بالوقاية من النزاعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، لأنـــه قبـــل صدور هذا القانون كان يمنع اللجوء لهذا الأسلوب للمطالبة بالحقوق في القطاع العام عملا بأحكام دستور 1976 لاسيما المادة 61 منه ولم تكن هناك إمكانية حتمية لممارسة الحـــق إلا في القطاع الخاص اعتبارا أنه في تلك المرحلة يعد مساسا بالنظام العام وأركان النظام الاشتراكي، إلى غاية صدور القانون 05/82 المؤرخ فـــي 1982/02/13 والـــذي نظـــم الخلافات الجماعية وكيفية تسويتها في القطاع العام والمؤسسات الاشتراكية دون التطـــرق لقطاع الإدارة ولا لممارسة حق الإضراب .

ويعتبر حق الإضراب من أهم آليات ممارسة الحرية النقابية كونه الأكثر خطـــورة و فعالية[1] ، و قد تعرضت لجنة الحريات النقابية من جانبها إلى العديد من الشكاوى المتعلقة بهذا الحق و قد أشارت إلى أنه حق معترف به على العموم للعمال ولمنظماتهم و هو وسيلة مشروعة للدفاع عن مصالحهم المشروعة، ويعرفه "جان دانيال ريو " بأنه توقف عن العمل متفق عليه مسبق ومدعم بمطالب[2] ، كما يعرف بأنه" ذلك التوقف المدبر والجماعي عـــن العمل من قبل العمال بهدف ضمان الحصول على مطالبهم[3]، كما ويعـــرف أيضـــا بأنـــه الرفض الجماعي والمدبر للعمال المبين لرغبتهم في وضع أنفسهم مؤقتـــا خـــارج العقـــد بهدف ضمان نجاحهم في الحصول على مطالبهم[4]، أما الفقه المصري فيعرفه" بأنه امتناع العمال عن العمل امتناعا إراديا ومدبرا لتحقيق مطالب مهنية"[5].

في حين يعرفه الأستاذ احميه سليمان بأنه "التوقف الجماعي عن العمـــل بصـــفة إرادية وبقرار مدبر ومحضر من طرف العمال ، بهدف الضغط على أصحاب العمـــل أو

1- خالد حامد "منازعات العمل" دراسة سوسيولوجية ، محاضرة ألقيت في اليوم الدراسي تحت عنـــوان: دور مفتشـــية العمل في الرقابة ،المركز الجامعي العربي التبسي ، تبسة، أبريل، 2004، ص03 .

2- المرجع نفسه ، ص03

3- Gérard cornue, vocabulaire juridique , presses universitaires de France , paris, 5éme édition, 1996, p 389.

4 - sinay Hélène, traite de droit du travail la grève librairie, Dalloz, paris, 1966, p 133.

5- مصطفى أحمد أبو عمرو، علاقات العمل الاجتماعي، مرجع سابق، ص169.

السلطة العامة قصد إجبارها على الخضوع لتلبية مطالبهم أو إيجاد حل للنزاع القائم بينهم وبين صاحب العمل"[1].

ونتيجة للأثر البالغ الذي يحدثه الإضراب وهو شل المرافق العامة و الخاصة في الدولة فقد أورد له المشرع شروط لممارسته في المواد من 24 إلى31 من قـانون 90-02 تمثلت في شروط عامة نصت عليها المادتين 24-25 حيث نصت المادة 20 علـى أنه: "إذا استمر الخلاف بعد استنفاد إجراءات المصالحة والوسـاطة المنصـوص عليهـا أعلاه، وفي غياب طرق أخرى للتسوية، قد ترد في عقد أو اتفاقية بين الطرفين، يمـارس حق العمال في اللجوء إلى الإضراب وفقا للشروط والكيفيات المحددة فـي أحكـام هـذا القانون" في حين نصت المادة 25:" لا يمكن اللجوء إلى ممارسـة الإضـراب ويوقـف الإضراب الذي شرع فيه بمجرد اتفاق الطرفين في الخلاف الجماعي فـي العمـل علـى عرض خلافهما على التحكيم"[2]، كما نصت المواد 27-28 على موافـقة جماعة العمـال على الإضراب كما تضمنت المواد من 29 إلى 31 الإشعار المسبق بالإضراب كما نصت المواد 32-33 33 مكرر على حماية الحق في الإضراب في حين نصت المواد مـن 34 إلى 36 على عرقلة حرية العمل في حين تضمنت المادة 37 و ما بعدها تـوفير الحـد الأدنى من الخدمة، كما نص القانون عن التسخير في نص المادة 41: "عمـلا بالتشـريع الساري المفعول، يمكن أن يؤمر بتسخير العمال المضربين الذين يشغلون، في الهيئات أو الإدارات العمومية أو المؤسسات، مناصب عمل ضرورية لأمن الأشـخاص والمنشـآت والأملاك، لضمان استمرار المصالح العمومية الأساسية في توفير الحاجات الحيوية للبلاد أو الذين يمارسون أنشطة لازمة لتموين السكان"[3]، كما حددت المادة 43 الفئات الممنوعة من ممارسة الإضراب وهم القضاة، الموظفين المعينين بمرسـوم أو المـوظفين الـذين

---

[1]- سليمان احميه، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر، 2005.ص 137.

[2]- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقايـة مـن النزعـات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.

[3]- تنص المادة 42 من قانون 90-02" يعد عدم الامتثال لأمر التسـخير خطـأ جسـيما، دون المسـاس بالعقوبـات المنصوص عليها في القانون الجزائي".

يشغلون مناصب في الخارج، أعوان مصالح الأمن، أعوان الميـدانيين العـاملين فـي مصالح الحماية المدنية، أعوان مصالح استغلال شبكات الإشارة الوطنية فـي وزارتـي الداخلية والشؤون الخارجية،الأعوان الميدانيين العاملين في الجمارك، عمـال المصـالح الخارجية لإدارة السجون[1].

2- التكريس القانوني للمفاوضة الجماعية

أما المفاوضة الجماعية فقد تضمنتها المواد 114 إلى134 من الباب السادس مـن قانون علاقات العمل كما نصت عليها المادة الرابعة من قانون90-02 على أنــه " يعقـد المستخدمون وممثلو العمال اجتماعات دورية ويدرسون فيها وضعية العلاقات الاجتماعية والمهنية وظروف العمل العامة داخل الهيئة المستخدمة، تدل عبارة ممثلي العمـال فـي مفهوم هذا القانون، على الممثلين النقابيين للعمال أو الممثلين الذين ينتخبهم العمـال فـي حالة عدم وجود الممثلين النقابيين، تحدد كيفية تطبيق هذه المادة لاسيما دورية الاجتماعات في الاتفاقيات والاتفاقات التي تبرم بين المستخدمين وممثلي العمال"، هذا و قد جـاء فـي المادة 90 من الاتفاقية الجماعية لعمال التعاضدية العمالية "من أجل تفادي أي نزاع فـي العمل ينظم المستخدم و ممثلي العمال اجتماعات دورية كل ثلاثة أشهر من أجل الدراسة و التقييم المشترك لوضعية علاقات العمل المهنية و الاجتماعية و الظروف العامة للعمل"[2] و تظهر أهمية المفاوضة الجماعية باعتبارها آلية من آليات ممارسة الحرية النقابيـة فـي مشاركة العمال في اتخاذ القرارات التي تتعلق بهم وبعمالهم و حل النزاعـات التـي قـد تشوب بينهم و بين مستخدميهم بالطرق الودية.

تستخلص الباحثة مما سبق أن الحرية النقابية هي حرية إنشاء النقابات و الاتحادات دون إذن مسبق و حرية الانضمام إليهم من عدمه و الانسحاب منهم ، دون أي تمييز مهما كان شكله وكذلك حرية تسيير النقابة وحرية ممارسة النشاط النقابي من طرف الأعضـاء بكل حرية و استقلالية ، و هي من قبيل الحريات الجماعية و تعتبر النقابات العمالية هـي

[1]- يمنع اللجوء إلى الإضراب في ميادين الأنشطة الأساسية التي قد تعرض توقفها حياة أو أمن أو صحة المواطنين أو اقتصاد الوطني للخطر أنظر المادة 43 من نفس القانون.
[2]- سليمان احميه ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق ، ص 96.

النقابات التي تستند إلى مبدأ الحرية النقابية بمظاهرها المتعددة، وقد جاء تطور الحريـة النقابية في الجزائر مغايرا لتطور الحرية النقابية في فرنسا ، سواء مـن حيـث الجـذور التاريخية لظهور الحرية النقابية أو من حيث الأهداف المتوخاة من العمل النقابي ، ففـي فرنسا يعتبر نظام الطوائف الذي كان سائدا قبل القرن السابع عشر هـو بدايـة التـأريخ لظهور الحرية النقابية فيها كما انتهجت فرنسا السياسة المطلبية هدفا لها، فـي حـين أن الحركة النقابية الجزائرية ارتبطت بالوجود الاستعماري في الجزائـر والعمـل النقـابي الفرنسي و قد انتهجت منذ بدايتها أهداف نضالية بعيدة عن السياسة المطلبيـة، وتكتسـي الحرية النقابية أهمية بالغة على الصعيد الدولي و الداخلي و تعتبر قوانين الشرعة الدولية من أهم المصادر العالمية لحماية الحرية النقابية في الجزائر وقد انضمت لها الجزائر في سنة1962 ،كما تعتبر منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية هـذه الحرية و قد صدر عنها اتفاقيتين أساسيتين لتعزيز وحماية الحرية النقابية وهمـا اتفاقيـة الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948المعروفة بالاتفاقية 87 و الاتفاقية المتعلقـة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية لعام 1949 المعروفـة بالاتفاقيـة 98، وقـد انضمت لهما الجزائر و تم إدماجهما ضمن نظامها القانوني ، كما انضـمت للاتفاقيـات المكرسة على الصعيد الإقليمي العربي و الصادرة عن منظمة العمل العربيـة و أهمهـا الاتفاقية الخاصة بالحريات والحقوق النقابية لعام1977 المعروفة بالاتفاقية رقـم8، كمـا يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية لحماية الحرية النقابية و هو يشكل أيضا ضـمانة أساسية للحرية النقابية ، إلى جانب قانون 90-14 المعدل و المتمم وهو القانون الأول في الجزائر الذي يعترف بهذه الحرية على غرار المعايير الدولية التي جـاء بهـا دسـتور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا و الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمـل الدوليـة ويعتبر حق الإضراب و المفاوضة الجماعية من أهم آليات ممارسة الحرية النقابيـة فـي الجزائر.

الفصل الثاني

الحماية المقررة للحرية النقابية في الجزائر

يبقى الاعتراف القانوني بالحرية النقابية و إقرارها وتوكيدها عبر العهود المواثيق الدولية العالمية منها و الإقليمية والتشريعات الوطنية وحده غير كاف لضمان نفاذها ، لذا كان لزاما على المشرع الوطني والدولي تعزيز هذا الإقرار والتوكيد عليه بجملة من الضمانات والآليات التي تعمل على حمايتها ونفاذها، كما أن الإقرار بهذه الحماية لا يعني أن تترك هذه الحرية على إطلاقها فلا بد من ضبطها وتنظيمها، وعلى هذا الأساس قامت الباحثة بتقسيم هذا الفصل إلى مبحثين بحيث تناولت في المبحث الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها، في حين تناولت في المبحث الثاني: آليات حماية الحرية النقابية.

المبحث الأول

الإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها

نظرا للارتباط الوثيق بين الإطار التنظيمي للحرية النقابية والضمانات التي تعمل على حمايتها، ارتأت الباحثة أن تتناولهما معا بالدراسة و التحليل وعلى هذا الأساس قسمت هذا المبحث إلى مطلبين بحيث تناولت في المطلب الأول: الإطار التنظيمي للحرية النقابية في حين تناولت في المطلب الثاني ضمانات حماية الحرية النقابية.

المطلب الأول

الإطار التنظيمي للحرية النقابية

إن الحماية المقررة للحرية النقابية في التشريع الوطني و التشريعات الدولية لا يعني بالضرورة إطلاق العنان لها ، بل نجد من دواعي الحكمة و المنطق أن تفرض عليها قيود تنظمها و تضبط مسارها وأسلوب ممارستها ، غير أنه من الحكمة أيضا أن ندقق في الحد الفاصل بين تنظيم هذه الحرية وانتهاكها ، وعلى هذا الأساس جاء هذا المطلب في فرعين الفرع الأول: ضوابط تقييد الحرية النقابية و الفرع الثاني: القيود الواردة على الحرية النقابية.

الفرع الأول
ضوابط تقييد الحرية النقابية

نظرا للأهمية البالغة التي تكتسيها الحرية النقابية، فان فكرة تقييدها أو جعل حـــدود لممارستها لابد أن يكون مبررا لدى الرأي العام ومؤسسا قانونا، حتى يلتزم الأفـــراد بمـــا تمليه السلطة من قيود ، ولا يتذمرون من صرامتها، كما أن هناك شروطا على المشـــرع أن يراعيها في تنظيمه لهذه الحرية حتى لا يشكل التنظيم انتهاكا لها وعلى هذا الأســـاس سوف نعالج أولا: الأساس القانوني لتقييد الحرية النقابية ثم نتناول: شروط تقييد الحريـــة النقابية على النحو الموالي:

أولا: الأساس القانوني لتقييد الحرية النقابية

للبحث في هذه المسألة لابد من فهم العلاقة التي تربط بين السلطة و الحرية، نظرا للارتباط الوثيق بين فكرة تنظيم الحرية النقابية والسلطة، فالحرية هي فعل كل شيء لا يضر بالآخرين و لا تمارس إلا في إطار الجماعة ، والسلطة هي التي تقوم بحماية النظام العام وحقوق و حريات الآخرين عن طريق فرض مجموعة من الضوابط حتى لا تصطدم حريات الأشخاص بعضها ببعض[1] فلا توجد حرية بدون سلطة ولا سلطة بدون حرية[2].

وقد احتدم الصراع منذ الأزل لإيجاد حلول للتوفيق بينهما، ولعل الدستور كوثيقة مرجعية وأساسية في الدولة وجد أساسا لهذا الغرض النبيل، فهو يهدف أساسا إلى صيانة الحقوق والحريات العامة وحمايتها من تعسف السلطة من جهة، وحماية الصالح العام من جهة أخرى ، وبهذا المعنى فان الحلول النهائية لنظرية الحقوق والحريات العامة تتوقف إلى حد كبير على نتيجة الصراع بين السلطة والحرية وعلى ما يفضي إليه التنظيم السياسي من حلول، ذلك أن مشكلة السلطة هي ذاتها مشكلة الحرية، والحرية بدورها معنى لا تتحدد معالمه إلا في إطار السلطة التي هي القوة التي تحدد أهدافها و اتجاهاتها[3].

---

[1]– عيسى بيرم ، مرجع سابق ، ص55.

[2]– حاتم فارس الطعان، "مشروعية الإدارة في تقييد الحريات العامة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد 22، جامعة بغداد، 2009، ص 01.

[3]– طعيمة الجرف، نظرية الدولة والأسس العامة للتنظيم السياسي، مطبعة القاهرة، القاهرة ، مصر ، 1964، ص470.

وفي إطار تحديد العلاقة بين السلطة والحرية ذهب جانب من الفقه إلى القول بأنهما معنيين متواجهين، وهذا غير صحيح إذ لو أخذ به لأدى إلى اضمحلال إحداهما وبقاء الأخرى، في حين ذهب جانب آخر إلى القول بأنهما معنيين متناقضين وهم أصحاب النظرية الفوضوية و الذين يرون أن الدولة هي العدو اللدود للفرد والحرية[1]، وهذا الرأي غير صحيح أيضا لان السلطة وجدت لفرض النظام و حماية حقوق وحريات الأفراد ووفقا للمفهوم السائد في الدولة الحديثة التي تقوم على قواعد القانون ومبادئ العدالة فالسلطة تخضع للقانون[2]، بينما ذهب رأي آخر والذي تؤيده الباحثة إلى أن العلاقة بين السلطة و الحرية هي علاقة تكامل ، وبدون نظام لا توجد حرية[3].

أما عن تبرير السلطة لتقييدها للحريات العامة ومعها الحرية النقابية فقد أرداها الفقهاء إلى حماية الصالح العام ، حيث يرون أن المعيار الحقيقي للتقييد هو المنفعة التي تؤسس على مصلحة الإنسان باعتباره كائنا اجتماعيا، وأن الذي يبرر فكرة تقييد الحريات العامة ومعها الحرية النقابية هي تلك المصلحة وخاصة إذا تمت ممارسة الأفراد لها بشكل ينتقص من حقوق الآخرين وحرياتهم مما يعطي السلطة الحق في فرض الجزاء واعتباره أمرا مشروعا.[4]

والأساس القانوني الذي تستند عليه فكرة تقييد الحرية النقابية هو النصوص الدستورية والاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الدولة الجزائرية التي تبيح تقييد الحرية النقابية وذلك من خلال المسوغات التي تبيح هذا التقييد كالحفاظ على أمن الدولة و مراعاة النظام العام و الآداب العامة و حماية حقوق و حريات الآخرين، فتحيل للتشريع تنظيم هذه الحرية في حدود القانون، فإذا تصفحنا المادة 56 من الدستور الجزائري الحالي نجد أنها اعترفت بممارسة الحق النقابي دون أن ترهن ممارسته بأي شروط ، غير أنه يفهم من معناها الضمني أنها أحالت تنظيمه إلى القانون، كما أن المادة 57 قد أجازت تقييد الحق

---

[1]- عيسى بيرم، المرجع سابق، ص58.

[2]- المرجع نفسه، ص59.

[3]- سعاد الشرقاوي، القانون الدستوري و النظام السياسي المصري،، دار النهضة العربية ، القاهرة ، مصـــر ، 2001 ص63 و ما بعدها.

[4]- إقبال عباس يوسف الخالدي، النظام العام بوصفه قيدا على الحريات العامة، رسالة ماجستير، جامعة بابـــل، كليـــة الحقوق، 2009، ص19.

في الإضراب في بعض القطاعات الحيوية باعتباره أهم وسائل ممارسة الحرية النقابية في حين أن قانون 90-14 قد حدد لنا القيود الواردة على الحرية النقابية دونما أن يتعرض لمبررات تلك القيود، بينما نصت المادة 05 من قانون 90-31 للجمعيات على أنه:"تعد الجمعية باطلة بقوة القانون إذا كان هدف تأسيسها يخالف النظام التأسيسي القائم أو النظام العام أو الآداب العامة أو القوانين والتنظيمات المعمول بها إذا لم تتوافر في الأعضاء المؤسسين الشروط المحددة في المادة 04 من هذا القانون"، كما نص المرسوم الرئاسي رقم 320-92 المتعلق بحالة الطوارئ في مادته الثالثة على أنه: "يمكن اتخاذ أي تدابير لوقف نشاط كل شركة أو جهاز أو مؤسسة أو هيئة أو غلقها ، مهما كانت طبيعتها أو اختصاصها، عندما تعرض هذه النشاطات النظام العام أو الأمن العمومي أو السير العادي للمؤسسات أو المصالح العليا للبلاد للخطر، و تتخذ التدابير أعلاه عن طريق قرار وزاري لمدة ستة أشهر ، يمكن أن تكون موضوع طعن وفق الشروط و الكيفيات المنصوص عليها في التشريع الجاري به العمل[1] ، كما جاء في رد الحكومة الجزائرية عن التوصيات التي صدرت عن لجنة حقوق الإنسان في نوفمبر/تشرين الثاني 2007 المتعلقة بالانتهاكات الحاصلة على حرية التجمع والتنظيم التي ترتكب في الجزائر، أن هذه الحريات مكفولة بموجب القوانين وأن هذه القيود الواردة عليها مرتبطة بالنظام العام والأمن والآداب العامة واحترام الحياة الخاصة للآخرين.[2]

أما فيما يخص التشريعات الدولية التي صادقت عليها الجزائر، فقد نصت الاتفاقية 87 على أن:"لا يخضع الأفراد في ممارستهم لحرياتهم النقابية إلا للقانون"، كما تنص المادة السابعة من الاتفاقية المتعلقة بالحرية النقابية وحماية حق التنظيم لسنة 1948:" لا يجوز أن يخضع اكتساب منظمات العمال أو اتحاداتهم للشخصية الاعتبارية لشروط يكون من شأنها الحد من تطبيق المواد (2، 3، 4) من الاتفاقية" ، كما تضيف المادة الثامنة "على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص

---

[1]- المادة 3 من المرسوم الرئاسي رقم 92-320، المؤرخ في 12صفر 1413الموافق لغشت سنة1992، يتمم المرسوم الرئاسي رقم 92-44 المؤرخ في 9 فبراير سنة 1992 والمتضمن إعلان حالة الطوارئ.

[2] - Rapport «la liberté d'association», Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme Décembre, 2009, p17.

عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة، على أنه لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"، وهذا ما أضافته الفقرة الثانية من هذه المادة، كما عالجت المادة 29 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان تقييد الحقوق و الحريات التي تضمنها الإعلان بصفة عامة بما فيها الحرية النقابية ، فقد جاء في الفقرة الثانية من هذه المادة "لا يخضع أي فرد، في ممارسة حقوقه وحرياته، إلا للقيود التي يقررها القانون مستهدفا منها، حصرا، ضمان الاعتراف الواجب بحقوق وحريات الآخرين واحترامها، والوفاء العادل من مقتضيات الفضيلة والنظام العام ورفاه الجميع في مجتمع ديمقراطي"[1]، على نفس الشاكلة جاء العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية حيث نصت المادة الرابعة منه على أن "تقر الدول الأطراف في هذا العهد بأنه ليس للدولة أن تخضع التمتع بالحقوق التي تضمنها طبقا لهذا العهد إلا للحدود المقررة في القانون وإلا بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق، شريطة أن يكون هدفها الوحيد تعزيز الرفاه العام في مجتمع ديمقراطي"[2] ، كما نصت الفقرة الأولى من المادة الثامنة من هذا العهد "حق النقابات في ممارسة نشاطها بحرية، دونما قيود غير تلك التي ينص عليها القانون وتشكل تدابير ضرورية في مجتمع ديمقراطي، لصيانة الأمن القومي أو النظام العام أو لحماية حقوق الآخرين وحرياتهم"، كما اعترفت بحق الإضراب ، على أن يمارس وفقا لقوانين البلد المعنى[3]، في حين نصت الفقرة الثانية من هذه المادة " لا تحول هذه المادة دون إخضاع أفراد القوات المسلحة أو رجال الشرطة أو موظفي الإدارات الحكومية لقيود قانونية على ممارستهم لهذه الحقوق"[4]، كما تضيف الفقرة الثالثة منها" ليس في هذه المادة أي حكم يجيز للدول الأطراف في اتفاقية منظمة العمل الدولية المعقودة 1948 بشأن الحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي اتخاذ تدابير تشريعية، أو تطبيق القانون

[1]– نورة يحياوي (بن علي)، مرجع سابق، ص168.

[2]- المادة 4 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية ،جريدة رسمية عدد 20، الصـــادرة ب:17–50–1989 في: http://www1.umn.edu/humanrts/arab/am15.html

[3]– المادة 8 من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية و الاجتماعية.

[4]- نورة يحياوي (بن علي)، المرجع السابق، ص171.

بطريقة من شأنها، أن تخل بالضمانات المنصوص عليها في تلك الاتفاقية"[1]، وهذا ما تضمنته المادة 22 من العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية غير أنها لم تتضمن النص على حق الإضراب ، وعلى هذا الأساس يمكن رد مبررات تقييد الحرية النقابية إلى ثلاث عناصر أساسية وهي: **النظام العام و صيانة الأمن القومي** و**حماية حقوق الآخرين وحرياتهم.**

1 – حماية النظام العام

النظام العام هو فكرة متطورة، تهدف إلى الحفاظ على الأسس و المبادئ التي يقوم عليها مجتمع ما، مما يستتبع أنه ما يعد من النظام العام في بلد معين قد لا يكون كذلك في بلد آخر[2] ولهذا السبب لم يتفق الفقه على تحديد معناه بشكل دقيق، ومع ذلك ظهرت عدة محاولات لتعريفه.

ففي الفقه الغربي نجد تعريف الفقيه الفرنسي eisman الذي يقول بأن "قواعد النظام العام هي تلك القواعد الموضوعية لحماية المصالح حتى الفردية منها و التي تعتبر أساسية للمحافظة على سلام و ازدهار المجموعة الاجتماعية موضوع الاهتمام"[3]، وقد انتقد هذا التعريف لأنه يجعل المصلحة العامة والمصلحة الخاصة في مرتبة واحدة بالنسبة لارتباطها بالنظام العام[4].

أما في الفقه العربي فنجد التعريف الذي اعتمده الدكتور حسن كيره حيث يعرف لنا النظام العام بأنه" مجموعة مصالح أساسية أي مجموع الأسس و الدعامات التي يقوم عليها بناء الجماعة و كيانها بحيث لا يتصور بقاء هذا الكيان سليما ، دون استقراره عليها"[5]، ما يلاحظ على هذا التعريف أنه قد أفلح إلى حد كبير في ذكر أهم الأسس التي يقوم عليها النظام العام* إذا ما قورن بالتعريف السابق الذي أقصره على جانب واحد وهو حفظ السلام، غير أنه لم يحدد طبيعة هذه الأسس.

---

[1]- نورة يحياوي (بن علي)، المرجع السابق، ص172.

[2]– محمد محسن خليل، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1 2009، ص69.

[3]- عبد القادر عودة ، التشريع الجنائي الإسلامي مقارن بالقانون الوضعي، مؤسسة الرسالة، بيروت،1994، ص152.

[4]- المرجع نفسه، ص152.

[5]– حسن كيرة ، المدخل إلى القانون ، منشأة المعارف ،الإسكندرية ، من دون سنة طبع ، ص47.

و فكرة النظام العام تتسع و تضيق تبعا للاختلافات الإيديولوجية والأفكار المذهبية فهي تضيق عند فقهاء القانون الغربي نظرا لسيطرة الأفكار الليبرالية و أولوية الحريـــات الفردية على المصلحة العامة التي تمثلها الدولة، في حين أنهــا تتســع فـــــي المــذاهب الجماعية التي تعطى فيها أولوية اكبر للمصالح الجماعية،[1] كما يعتبر النظام العام معيـــارا للتفرقة بين القواعد القانونية الآمرة والمكملة.[2]

وقد أولى المشرع الوطني أهمية كبيرة لحماية النظام العام حين ممارسة الأفراد للحرية النقابية رغم أنه لم ينص على ذلك صراحة سواء في الدستور أو من خلال قانون 90-14 ، غير أنه يمكننا أن نلمس ذلك من خلال إحاطتها بجملة من القيود أو منعها في بعض القطاعات الحيوية كالشرطة و الجيش التي تسهر على حماية الأمن العام الذي ما هو إلا ركنا من أركان النظام العام[3]، وكذلك من خلال تقييد الحق في الإضراب بإشعار مسبق الذي يبين من خلاله تاريخ ومدة الإضراب نظرا لما يترتب على هذا الحق من أضرار خطيرة أمنية واقتصادية وسياسية واجتماعية قد تخل بالنظام العام، فتتخذ سلطات الضبط التدابير الأمنية اللازمة حتى تحمي النظام العام من تداعيات ممارسته وتظهر أيضا التدابير الخاصة بحماية النظام العام من خلال تقييد حق إنشاء النقابات بالتصريح المسبق الذي يتبين من خلاله نشاط النقابة وأهدافها ودواعي إنشائها و هذا كله لحماية النظام العام.

غير أن مصطلح نظام عام مصطلح فضفاض وغير محدد مما يستلزم اتخاذه كذريعة لتبرير الانتهاكات التي تتعرض لها الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية خاصة إذا كانت الدولة تمر بظروف استثنائية، وقد جاء في المادة 6 من مرسوم الطوارئ المذكور آنفا أنه يخول وضع حالة الطوارئ حيز التنفيذ لوزير الداخلية والجماعات المحلية في كامل التراب الوطني و الوالي على امتداد ولايته في إطار التوجهات الحكومية

---

*يرى حسن كيرة أن الأسس و الدعامات التي يقوم عليها النظام العام تتمثل في المصلحة الجماعية.

[1]- عبد الرزاق أحمد السنهوري ، الوسيط في شرح القانون المدني ، نظرية الالتزام بوجه عام، ج1، منشأة المعارف الإسكندرية، مصر ، 2003، ص326.

[2]- خليل أحمد حسن قدادة ، شرح النظرية العامة للقانون في القانون الجزائري ، مرجع سابق ،ص56 و ما بعدها.

[3]– عمار بوضياف، الوجيز في القانون الإداري، جسور للنشر والتوزيع، الجزائر ، ط 2، 2007 ، ص376.

سلطة القيام بما يلي : تحديد أو منع مرور الأشخاص و السيارات في أماكن وأوقات معينة، تنظيم نقل المواد الغذائية و السلع ذات الضرورة الأولى و توزيعها
إنشاء مناطق الإقامة المنظمة لغير المقيمين، منع من إقامة أو وضع تحت الإقامة الجبرية كل شخص راشد، يتضح أن نشاطه مضر بالنظام العام أو تسيير المصالح العمومية تسخير العمال، للقيام بنشاطهم المعتاد في حالة الإضراب غير المرخص به أو غير شرعي ويشمل هذا التسخير المؤسسات العمومية أو الخاصة للحصول على تقديم الخدمات ذات المنفعة العامة، الأمر استثنائيا بالتفتيش ليلا ونهارا[1]، كما نصت المادة 7 على منع كل مظاهرة يحتمل فيها أن تمس بالنظام العام والطمأنينة العمومية بالإضافة إلى غلق الأماكن الترفيهية و أماكن الاجتماعات[2]، مما يستتبع إعطاء سلطة تقديرية واسعة لوزارة الداخلية وسلطات الضبط الإداري لتقدير الأعمال التي تعتبر من وجهة نظرهم مساسا بالنظام العام وأركانه، وفي هذه الحالة قد تلجأ السلطات إلى التضييق على الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية بداع ومن غير داع ، ومن الأمثلة العملية الدالة على صحة ذلك صدور قرار بغلق دار النقابات الذي تديره نقابة الموظفين الإداريين المستقلة، وذلك بذريعة أن المكان كان يستخدم لعقد اجتماعات غير مرخص بها، وقد تحول إلى مكان اجتماعات للشباب والشابات مما اعتبرته السلطات المحلية مساسا بالنظام العام في حين أن دار النقابات ما هي في حقيقة الأمر إلا مكانا يتاح فيه للجمعيات والنقابات المستقلة أن تعقد اجتماعات دون الحاجة إلى الحصول على موافقة رسمية، وقد أتى أمر الإغلاق قبل يومين من عقد منتدى للنقابات المغاربية.[3]

2- حماية الأمن العام

قد استقر فقهاء القانون الإداري على اعتبار أن الأمن العام من عناصر النظام العام، غير أنه تم تناول كل منهما على حدا تأسيسا على ما ورد في المواد آنفة الذكر ويعتبر من أهم مقتضيات الدول إذ لا يمكن أن تزدهر إلا في و جوده ذلك أن الدولة التي تفتقر إليه تعمها الفوضى وعدم الاستقرار مما ينعكس سلبا على أوضاعها الاقتصادية

[1]- المادة 6 من المرسوم الرئاسي، رقم 92–320 والمتضمن إعلان حالة الطوارئ.
[2]- المرجع نفسه.
[3] - Rapport «la liberté d'association», Op.Cit, p27.

والاجتماعية والسياسية، وقد عرفه الدكتور عمار بوضياف بأنه :"حماية المواطنين من الجرائم والحوادث والمخاطر التي تهددهم أو تقع عليهم سواء على أنفسهم أو على أموالهم أو أعراضهم وسواء كانت من فعل الإنسان وسواء كان الظرف الذي تمر به عاديا أو استثنائيا، وذلك باتخاذ كافة الإجراءات الضرورية لذلك سواء كانت تلك الحوادث والمخاطر من فعل الإنسان أو الحيوان أو الطبيعة، وتقع هذه المسؤولية على عاتق سلطات الضبط الإداري"[1] مما يبرر منع المشرع الوطني لحق الإضراب في قطاع الأمن نظرا لان وظيفته الأساسية هي حماية الأمن العام في الدولة.

3- حماية حقوق الآخرين و حرياتهم

حينما قام القانون بتنظيم الحريات العامة وأحاطها بضمانات وآليات تحميها وتضمن نفاذها في مواجهة الكافة، أورد لها أيضا العديد من القيود لحماية حقوق وحريات الآخرين، لان الحرية لا تكون إلا في إطار الجماعة ولا توقفها أو تقيدها إلا حرية أخرى ولعل المثال البارز في إطار حماية حقوق و حريات الآخرين أثناء ممارسة الحرية النقابية يظهر من خلال تقييد آلية الإضراب بالحـــد الأدنى من الخدمات في بعض القطاعـــــات الحيوية في الدولة، كالقطاع الصحي[2] و قطاع النقل و البريد و المواصلات و الكهرباء و الغاز[3]... ذلك أن ممارسة الحرية النقابية من خلال حق الإضراب لا تمس بالمؤسسات المستخدمة فحسب، بل تمس بالدرجة الأولى بحريات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها هذه المرافق، والذين لا ذنب لهم في حدوث الإضراب و مسبباته.[4]

كما يظهر المساس بحقوق و حريات الآخرين من خلال المساس بالمظهر السلبي للحرية النقابية وذلك عن طريق لجوء النقابات إلى حصر ثمار العمل النقابي على النقابيين وذلك لإجبار العمال الآخرين على الانخراط في النقابة و يطلق على هذا الشرط الأمن

---

[1]- عمار بوضياف ، المرجع سابق ، ص376.

[2]- وفي هذا السياق كشف السيد "عمار تو" وزير الصحة و إصلاح المستشفيات بوهران، في خطاب ألقاه أمام أعضاء نقابة ممارسي الصحة العمومية، في أشغال مؤتمرهم الرابع، أن وزارته تلقت ثمانية آلاف شكوى ضد تجاوزات أطباء و مهنيي قطاعه ، وقد أردى ذلك إلى الخلافات الضيقة بين الإدارة و النقابات حيث أحدثت زيغا عن المسار المهني و الصحي و العلمي لقطاع المستشفيات. أنظر: عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق.

[3]- سليمان أحمية ، آليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي، مرجع سابق، ص155-157.

[4]- المرجع نفسه، ص157.

النقابي[1]، و قد أشارت لجنة الحريات النقابية إلى أن إجبار العمال على الانضمام للنقابات من خلال هذه الأعمال التمييزية من قبل المنظمات النقابية والذي يفرض بأمر تشريعي فيه مساس بمبدأ الحرية النقابية.[2]

ثانيا: شروط تقييد الحرية النقابية

من خلال النصوص الدولية المتعلقة بحماية الحرية النقابية وما ورد في الحماية الدستورية للحرية النقابية، يمكن استنتاج الشروط التي يجب إعمالها في تنظيم الحرية النقابية، فبالنسبة للدستور فانه لم يضع أي قيد على المشرع في تنظيمه للحرية النقابية مما يستتبع أنه ليس عليه سوى قيد دستوري واحد وهو عدم جواز انتهاك الحرية أو الانتقاص منها، كما جاء في المادة 30 من الإعلان العالمي لحقوق الإنسان:"ليس في هذا الإعلان أي نص يجوز تأويله على نحو يفيد انطواءه على تخويل أية دولة أو جماعة، أو أي فرد أي حق في القيام بأي نشاط أو بأي فعل يهدف إلى هدم أي من الحقوق والحريات المنصوص عليها"[3] ، كما حددت المادة الرابعة من العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية شروط تنظيم الحقوق والحريات العامة المضمونة بموجب العهد بأن تكون القيود محددة بالقانون و أن تكون بمقدار توافق ذلك مع طبيعة هذه الحقوق و أن تكون ضرورية في مجتمع ديمقراطي[4] ، و على هذا الأساس سوف نتناول هذه الشروط على النحو الموالي:

1 – وجوب النص على القيد في القانون

نظرا للمبررات التي ذكرناها آنفا ، فان الدولة تسعى إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتنظيم الحرية النقابية ، وقد اشترطت الاتفاقيات الدولية لإعمال تلك القيود جملة من

[1]– و تتخذ هذه الشروط عمليا عدة صور منها ما يعرف بمصطلح العمل المغلق حيث تحتكر النقابة تشغيل العمال المنتمين لها في مشروع معين، كما يظهر ذلك من خلال الامتيازات التي يتمتع بها النقابيون على حساب العمال الآخرين في المنشأة كمكافآت نهاية الخدمة و مكافئات الإنتاج و التعويضات المتعلقة بالغياب المبرر، أنظر محند أورباح بورنين ، مرجع سابق، ص82.

[2] -BIT, « La liberté syndicale » Op.cit. paragr.765.

[3]- بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، المجلد الأول " الوثائق الدولية "، مرجـــع ســـابق ص32.

[4]- محمد عبد الله محمد الركن، التنظيم الدستوري للحقوق و الحريات العامة، الإمارات العربية المتحدة، دون معلومات أخرى، ص380–381.

الشروط من بينها و جوب النص على القيد في القانون، وذلك حتى تكون تلك القيود جائزة ومشروعة نظرا إلى أن الدولة هي صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية و بالتالي تقع على عاتقها مسؤولية إعمالها من خلال تشريعاتها الوطنية، وتتمتع حيال ذلك بهامش تقديري يسمح لها بوضع القيود على ممارسة تلك الحريات بشرط أن يتم النص عليها في القانون[1].

والهامش التقديري في مفهوم القانون الدولي لحقوق الإنسان هو "تلك الحرية المتاحة للدول الأطراف في الاتفاقيات الدولية لحقوق الإنسان لتطبيق وإعمال الحقوق المحمية"[2]، وقد ذهبت الهيئات الاتفاقية للرقابة في تفسيرها لمصطلح القيد في القانون تفسيرا واسعا يشمل كل التشريعات النافذة في الدولة أيا كانت مصادرها، في حين أخذت المحكمة الامريكية بالمفهوم الضيق للقانون[3] والذي يعني في مجمله تلك القواعد القانونية الصادرة عن السلطة التشريعية،[4] وقد حددت المحكمة الأوربية لحقوق الإنسان الشروط التي ينبغي توفرها في التشريع المقيد للحرية وهي "أن يكون معلوما ومعروفا ومصاغا بشكل دقيق، بما فيه الكفاية ليسمح للمخاطبين به أن ينزلوا على مقتضاه"[5]، وغرض المحكمة الأوربية من هذه الشروط هو حماية الأفراد من تعسف السلطة العامة ، فكلما كان القانون واضح الدلالة مفهوم المعنى بعيدا عن التأويل كلما شكل أكبر ضمانة لحماية حقوق و حريات الأفراد، وقد تم تحديد القيود الواردة على الحرية النقابية بموجب نص قانوني وهو قانون 14/90.

2-أن تكون القيود ضرورية في مجتمع ديمقراطي

ينصرف هذا المعنى إلى أن فرض القيود على الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية ينبغي أن يتم من قبل سلطة تتبنى النظام الديمقراطي الذي تعد حقوق وحريات الأفراد أحد أهم دعائمه، مما يؤدي به إلى تطبيق معيار التناسب بين كفالة الحقوق

---

[1]- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى، الحقوق المحمية ، مرجع سابق،ص82.
[2]- المرجع نفسه ، ص91 وما بعدها.
[3]- المرجع نفسه، ص88.
[4]- حسن خليل قدادة ، مرجع سابق،ص8.
[5]- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى، المصادر ووسائل الرقابة ، دار الثقافة للنشر و التوزيع، عمان ، الأردن ط1، 2008، ص171.

والحريات العامة و حماية حقوق وحريات الأشخاص[1]، و على هذا الأساس ينبغي أن يتناسب تدخل السلطة مع جسامة الخطر الذي قد يترتب عن ممارسة الحريات العامة[2] والمثال البارز في هذا السياق هو حل المنظمات النقابية الذي كانت تمارسه الأنظمة الدكتاتورية للحد من ممارسة الحرية النقابية، كما سبق لنا وأن تناولناه في تطور الحرية النقابية، وهو الإجراء الأكثر خطورة والذي قد يرد على جوهر هذه الحرية خاصة إذا تمت إناطته بالسلطات الإدارية، ولهذا السبب نصت الاتفاقية 87 في مادتها الرابعة على عدم جواز الحل الإداري للمنظمات النقابية، كما أشارت لجنة الحريات النقابية إلى عدم جواز حل المنظمات النقابية بالطرق الإدارية لما في ذلك من تعسف من طرف السلطة العامة حتى و إن ادعت مخالفة المنظمة المنحلة لقانونها الأساسي و انحرافها عن أهدافها النقابية، و يعد ذلك مساسا بالضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية[3] ، و لذلك حينما نص قانون 90-14 على جواز حل المنظمات النقابية فقد أناطها بالقضاء وقيده بشرطين و هما في حالة ثبوت مخالفة النقابة للقوانين المعمول بها أو في حالة ما إذا مارست نشاطات لم يتضمنها قانونها الأساسي و قد أفرد المشرع من خلال هذا القانون في المادة 60 عقوبات لكل من تسول له نفسه الاشتراك في تنظيم الحل الإداري للمنظمات النقابية، غير أن ذلك مرهونا أيضا بمدى استقلالية القضاء وحيدته خاصة إذا كانت دعوى الحل مرفوعة من قبل السلطات العمومية[4]، وهذا ما سيتم التطرق إليه لاحقا عند دراسة ضمانات حماية الحرية النقابية.

3- مشروعية الهدف

إن الأصل في حقوق الإنسان والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية هو الإباحة و الانطلاق و إنما القيود تكون فقط من أجل أهداف مشروعة تتوخاها السلطات العامة من

[1]- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى، المصادر ووسائل الرقابة ،المرجع السابق ،ص172.
[2]- عيسى بيرم ، مرجع سابق ،ص222.
[3]- إسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص193.
[4]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، مرجع سابق، ص14

وراء التقييد، فمتى انتفت هذه الأهداف فلا حاجة إليه[1]، ونظرا لخطورة تقييد الحرية النقابية فقد أورد المشرع الدولي ضوابط على السلطة العامة في مسألة تقييدها ، وقد ثبت أن الدولة تتخذ من النظام العام وعناصره وحقوق وحريات الآخرين مبررات لأعمال تلك القيود ورغم مشروعية هذه الأهداف إلا أنها صيغت بعبارات فضفاضة ومطاطة، قد تتخذها السلطات العامة ذريعة لتبرير انتهاكها للحرية النقابية خاصة إذا كانت الدولة تمر بظرف استثنائي و تعمل قانون الطوارئ منذ عشرين سنة وهي بذلك تمنح صلاحيات واسعة لوزارة الداخلية وسلطات الضبط الإداري لوضع قيود على الحرية النقابية والتي تصل إلى حد إهدار الحرية و منعها[2]، و المثال العملي في هذه الحالة هو تقييد المشرع لحق النقابات في الحصول على الهبات والمساعدات بالإذن المسبق للسلطة المختصة و الهدف المعلن عنه من وراء هذا المنع هو حماية النظام العام و الأمن القومي وما إلى ذلك غير أنه تدخل في هذا المنع اعتبارات أخرى كتهميش النقابات التي لا تحض باعتراف من قبل السلطة وفي ذلك محاولة لفرض الرقابة عليها وتعجيزها ومنعها من ممارسة نشاطها النقابي بالتضييق عليها ، باعتبار أن التمويل المالي هو عصب حياة النقابات، في حين أن الدولة تقوم بتمويل النقابات التمثيلية التي تحض باعتراف من قبلها والتي لها ولاء للسلطة وتدافع عن سياساتها الاقتصادية والاجتماعية.

4- عدم جواز الانتقاص من الحرية النقابية أو إهدارها

حينما نص المشرع الدستوري على الاعتراف بالحرية النقابية وأناط تنظيمها بالمشرع العادي لم يحدد القيود التنظيمية الواردة عليه، مما يستتبع أنه يقع على عاتق المشرع العادي مسؤولية تنظيمها وفي هذه الحالة ليس عليه سوى قيد دستوري واحد و هو عدم جواز إهدارها أو الانتقاص منها، بالإضافة إلى هذا القيد يفترض أن يراعي جملة من الأسس التي تضمنه وهي أن يقوم بكفالة الحرية وتوفير الحد الأدنى من الحماية لها و ضمان ممارستها وعدم إهدارها أو الانتقاص منها، وأن يصدر التشريع من السلطة المخولة دستوريا بذلك أي ضرورة مراعاة مبدأ تدرج القوانين، كما عليه أن يكفل حق

[1]- محمد يوسف علوان ، محمد خليل موسى، الحقوق المحمية ، مرجع سابق، ص82-83.
[2]- عبد الناصر جابي، مرجع سابق، ص7.

التقاضي ليتم اللجوء إليه في حالة الاعتداء على الحرية[1] ، وعلى هذا فانه يجب على المشرع حينما ينظم الحرية النقابية أن يراعي المقاصد الدستورية والغايات التي يرمي إليها المشرع الدستوري، وهي تمكين الأفراد من التمتع بهذه الحرية على قدم المساواة وحماية النظام العام والأمن العام في المجتمع، فمتى التزم المشرع ذلك عد منظما للحرية النقابية، و متى أغفل إعمال نظرية التوازن بين حماية الحرية النقابية و النظام العام و الأمن العام في المجتمع فانه سيقيد الحرية و ينتقص منها، وبذلك يكون قد خرج عن الأطر الدستورية و حدود السلطة التقديرية الممنوحة له و يكون قد وقع في عيب الانحراف بالسلطة التشريعية.

وفي هذا السياق أقام السنهوري نظرية الانحراف في استعمال السلطة التشريعية على غرار نظرية الانحراف في استعمال السلطة في القانون الإداري، وتقوم نظريته على أن التشريع يكون مخالفا للدستور ليس فقط من حيث الشكل و الاختصاص و الإجراءات و السبب و المحل، بل هناك أيضا الانحراف في استعمال السلطة التشريعية وذكر من حالات الانحراف حالة الانحراف في تنظيم الحرية، وقد حاول السنهوري أن يميز بين فكرة تنظيم الحرية وتقييدها، وأقام التفرقة على أساس أن التنظيم يرد على كيفية استعمال الحرية أما التقييد فينتقص منها ويرد على جوهرها ويرجع معيار الانحراف بهذا الصدد إلى أنه معيار موضوعي وليس شخصي يقوم على كشف نوايا المشرع عندما قام بتنظيم الحرية إذ يكفي أن نتبين على نحو موضوعي أن الحرية العامة التي نظمها المشرع منتقصة من أطرافها ولا تحقق الغاية التي قصد إليها الدستور وتطبيقا لذلك فانه متى أصدر المشرع قانونا ينتقص من حرية الاجتماعات العامة كان التشريع باطلا لانطوائه على الانحراف في استعمال السلطة التشريعية[2].

و قد تعرضت نظرية السنهوري إلى النقد على أساس عدم إمكانية الفصل بين تقييد الحرية وتنظيمها ووضع معيار حاسم بينهما، نظرا إلى أن النصوص الدستورية لا ترسم

---

[1]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص25.

[2]- فارس حامد عبدا لكريم، أسباب الطعن بعدم الدستورية، في: http://www masarat.net

– نظر أيضا: إقبال عباس يوسف الخالدي ،المرجع السابق، ص15.

– أنظر أيضا نبيل صقر،المرجع السابق، نقلا عن: عبد الرزاق السنهوري مخالفة التشريع للدستور و الانحـــراف فـــي استعمال السلطة التشريعية، مجلة مجلس الدولة،العدد الثالث، كانون الأول 1952، ص من 75 وما بعدها.

خطوطا واضحة لكل حرية و نادرا ما تتضمن حدودا موضوعية للحرية حتى يمكن التفرقة بين التنظيم الذي يرد على كيفية استعمالها والقيد الذي ينتقص منها[1].

في حين ذهب رأي فقهي آخر و الذي تؤيده الباحثة إلى أن الدستور حينما يحيل تنظيم حرية ما إلى السلطة التشريعية فانه لا يفرض عليها أي قيود، بل يمنحها سلطة واسعة في تنظيم الحرية وتقييدها بشرط أن لا تتسبب تلك القيود في هدمها، لان من له الحق في تنظيم الحرية له الحق أيضا في تقييدها ويعود السبب في ذلك إلى عدم وجود معيار موضوعي تقاس به خطورة هذا التقييد أو الانتقاص، كما أن تقرير ضرورة هذا التشريع و ملاءمته يدخل في اختصاص السلطة التشريعية ودون أي رقابة إلا من قبل الرأي العام[2].

الفرع الثاني

القيود الواردة على الحرية النقابية

هناك جملة من القيود أوردتها السلطات العامة في الدولة على مبدأ الحرية النقابية وجرى تقسيمها بالنظر إلى الجهة التي أصدرتها فعدت قيود دستورية إذا أصدرها المشرع الدستوري، وعدت قيود تشريعية إذا تم إصدارها من قبل المشرع العادي، وعدت قيود إدارية إذا كانت من فعل سلطات الإدارة وسنتناولها على النحو الموالي:

أولا: القيود الدستورية التي ترد على الحرية النقابية:

إن التقييد الدستوري للحقوق والحريات العامة يتضح من خلال النصوص الدستورية التي تجيز للمشرع العادي تقييدها، وينتهج الدستور في ذلك أسلوبين أساسيين:

1- أما الأسلوب الأول فيتضح من خلال الحقوق و الحريات التي لا تقبل التنظيم التشريعي ، ذلك أن المؤسس الدستوري قد عمد إلى تنظيمها بعبارات واضحة الدلالة لا تترك أي مجال للتأويل من قبل السلطة التشريعية، كما أنها لم تقترن بعبارة في حدود

[1]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص22.

[2]- محمد كامل ليله، القانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر،1971، ص173.

القانون أو وفقا للقانون، وكمثال على هذه الحقوق نجد تنظيم المشرع الدستوري لمبدأ شرعية الجرائم و العقوبات الذي أقره بموجب المادة 46 من الدستور[1].

2 – أما الطائفة الثانية فتتعلق بالحقوق و الحريات التي أحال المشرع الدستوري تنظيمها إلى المشرع العادي وعادة ما تقترن بعبارة في حدود القانون أو وفقا للقانون و مثال ذلك ما نصت عليه المادة 30 في فقرتها الثانية أن شروط اكتساب الجنسية الجزائرية والاحتفاظ بها وفقدانها أو إسقاطها محددة بالقانون ، كما نلتمس ذلك من خلال نص المادة 43 في فقرتها الثالثة والتي تنص على أن يحدد القانون شروط وكيفيات إنشاء الجمعيات واستنادا إلى ذلك تتدخل السلطة التشريعية لتنظيم هذه الحرية.

ومن ضمن الحريات العامة التي أحيل تنظيمها للمشرع العادي نجد الحرية النقابية فرغم أن المشرع الدستوري وبموجب المادة 56 لم يذكر عبارة في حدود القانون إلا أنه يفهم ضمنيا من النص الدستوري أنه أحال تنظيم هذه الحرية إلى المشرع العادي دون أي ضمانات أو قيود وعلى هذا الأساس فان المشرع العادي يتمتع في تنظيم الحرية النقابية بسلطة تقديرية واسعة قد تؤدي به إلى الانحراف في استعمال السلطة التشريعية[2]، وكان على المشرع الدستوري أن يضع مجموعة من الضوابط التي تشكل إطارا تنظيميا لكل الحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، ساريا في ذلك على خطى المشرع الدولي الذي لم ينظم هذه الحريات وترك هامشا تقديريا للدول الأطراف في الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية، غير أنه حدد شروط و مبررات تقييدها، كما أكد على عدم جواز انتهاكها أو الانتقاص من الضمانات الممنوحة لها، و كان على المشرع الدستوري أن يحذو حذوه لما للقاعدة الدستورية من سمو ناتج عن جمود الدستور وصعوبة تعديله وقاعدة تدرج القواعد القانونية التي يتقيد بموجبها التشريع الأدنى بالتشريع

---

[1]- نبيل صقر، مرجع سابق، ص144.
[2]- المرجع نفسه ، ص146.

الأعلى منه درجة، و قد جاء في تقرير للتنمية الإنسانية العربية في 2004 أن كثيرا من الحريات التي تمنحها الدساتير العربية تكبلها التشريعات التنظيمية المتشددة[1].

ثانيا- القيود التشريعية التي ترد على الحرية النقابية

تعترف النصوص الدستورية من حيث المبدأ بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وترسم الخطوط العريضة الفلسفية والاجتماعية التي يجب أن تستلهمها سياسة الدولة في مجال الحريات تاركة للسلطة التشريعية أمر تنظيمها ، غير أن الاتجاه الحديث في الفقه المعاصر يرى بضرورة تنظيم الحريات العامة من قبل المؤسس الدستوري حتى لا يتركها تحت رحمة المشرع العادي ، فكلما كان الدستور شاملا ، كلما كان أكثر صونا للحقوق والحريات العامة[2] ، غير أنه هناك جانب من الفقه يرى بأن هناك من الحريات العامة والحقوق ما لا يمكن تنظيمه عن طريق الدستور بالنظر لطبيعته المتطورة والمرتبطة بالحياة العملية لذا أناط أمر تنظيمه للقانون الذي يمكنه مسايرة هذا التطور بحكم طبيعته المرنة وسهولة تعديله[3]، وفي هذه الحالة ليس على المشرع سوى قيد دستوري واحد وهو عدم إلغاء الحرية أو سلبها، و فيما يلي القيود التي أوردها قانون 90-14 على الحرية النقابية و القيود الواردة على ممارسة الحق في الإضراب و سوف نتحقق من أنها لا تهدر الحرية النقابية أو تنتقص من جوهرها.

1-حضر ممارسة النشاط السياسي

انقسم الفقه إزاء ممارسة النقابات للعمل السياسي إلى اتجاهين مختلفين، أما الاتجاه الأول فيرى بضرورة حضر النشاط السياسي للنقابات حضرا مطلقا، و يستند في ذلك إلى أن للنقابات وظائف محددة تناولتها الاتفاقيات الدولية والتشريعات الداخلية، و تقتصر على الدفاع عن مصالح أعضائها المادية منها والمعنوية، وأن فتح المجال للعمل السياسي للنقابات سيؤدي بلا ريب إلى تحول أماكن العمل إلى ساحات للمبارزات بين مختلف

---

[1]- عبد الناصر جابي، " العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر: الواقع والآفاق"، مجلة الفكـــر البرلمـــاني العدد 15 ، 2005، ص6-7.

[2]- أحمد فتحي سرور، الحماية الدستورية للحقوق و الحريات، ، دار الشروق، القاهرة، ط2 ، 2002، ص85 و ما بعدها.

[3]- إقبال عباس يوسف الخالدي، المرجع سابق، ص23.

التيارات السياسية[1]، مما يساعد على بعث روح التفرقة بين العمال و تعطل الإنتاج وتدهور العمل، كما أن ممارسة العمل السياسي للنقابيين يجعلهم يبتعدون عن أهدافهم المطلبية مما يدفع الدولة إلى محاولة احتوائهم وتحويلهم إلى أدوات لصالحها، في حين ذهب الاتجاه الثاني إلى أنه ينبغي على النقابات أن تدخل المعترك السياسي لتدافع عن مصالح الطبقة العاملة، ذلك أن العمل السياسي و النقابي لا ينفصلان[2]

أما عن موقف المشرع الجزائري فقد كان واضحا بهذا الخصوص ، فبالرجوع للمادة الخامسة من قانون 90-14نجده قد حضر ممارسة النشاط السياسي للنقابات ليس هذا فحسب بل حضر أي ارتباط هيكلي أو عضوي بالجمعيات ذات الطابع السياسي ،كما حضر تلقي أي إعانات أو هبات أو وصايا منها، غير أنه أجاز الانضمام الفردي للجمعيات ذات الطابع السياسي[3]، وعلى هذا الأساس تم حل النقابة الإسلامية للعمل عام 1992 نظرا لارتباط هذه النقابة بالجبهة الإسلامية للإنقاذ المنحلة[4].

في حين ذهبت لجنة الحريات النقابية إلى أن هذه المسألة معقدة نوع ما نظرا لصعوبة وضع حد فاصل بين ما هو سياسي، و ما هو نقابي، غير أنها قدرت بأن الحظر العام لأي نشاط سياسي للنقابات مخالف لروح الاتفاقية المتعلقة بالحريات النقابية، و أردت ذلك إلى أن الحظر المطلق قد يطرح مشاكل في التفسير الذي تعطيه بعض التشريعات للعمل السياسي الذي يتغير من حين لآخر، أو يفتقد إلى الواقعية والموضوعية[5].

هذا وقد حث المؤتمر الدولي للعمل سنة1952 الدول في- توصية له -على بذل الجهد لإشراك المنظمات النقابية في تطبيق السياسة الاقتصادية والاجتماعية للدول لما له من أثر بالغ لتحقيق الرقي و التقدم الاجتماعي، وذلك مرهون بمدى الحرية والاستقلالية التي تتمتع بها النقابات إزاء الدول و في هذا السياق لا يجوز للحكومات أن تحول

---

[1]- عبد الله حنفي، مرجع سابق، ص 89.

[2]- محمد خالد ، الحركة النقابية بين الحاضر و الماضي، مرجع سابق ، ص 347.

[3]- المادة 5 من قانون 90-14، مرجع سابق.

[4]- أحمد سنه، حقوق الموظف في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص114.

[5] - BIT « La liberté syndicale ». Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté Syndicale du Conseil d'administration du BIT, Genève, Bureau international du Travail, 5eme édition révisée, 2006.415-418.

النقابات إلى وسيلة لتحقيق أهدافها السياسية ، ووجه المؤتمر توصيته أيضا للنقابات طالبا منها ضرورة احترام القوانين السارية المفعول في بلدها[1].

غير أنه في واقع الأمر هناك صعوبة في التفرقة بين العمل النقابي والعمل السياسي لما يوجد من تداخل بين المجالين خاصة وأن نشأة الحركة النقابية في الجزائر ارتبطت بالعمل السياسي وكانت لها أهداف سياسية أكثر منها مطلبية، وهذا التداخل يدفعنا لطرح التساؤلات التالية: هل يخوض التنظيم النقابي في ميدان السياسة إذا عارض السياسية الاقتصادية للبلاد؟ أو إذا طالب الحكومة بأن تتبنى برامج تؤدي إلى خلق مناصب عمل واحتج على عدم سعيها لتحسين الظروف المعيشية للعمال؟

وبالتالي فان العمل النقابي و السياسي متلاحمان ولعل أروع ما قيل في ذلك ما ذهب إليه الأستاذ" سورد "في وصفه للحرية النقابية بأنها" أصدق تعبير عن ترابط الحقوق المدنية والسياسية مع الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، إذ بها يسمح للديمقراطية أن تنساب إلى علاقات العمل وأن تصبح أحد المكونات الأساسية لهذه العلاقات وسمة بارزة من سماتها".[2]

2: حضر قبول الهدايا و الهبات و الإعانات

يشكل موضوع تمويل المنظمات النقابية مصدر توتر وصراع مستمر سواء بين المنظمات النقابية ذاتها أو بينها وبين السلطة، نظرا لما يمثله التمويل المالي من أهمية بالغة لتفعيل نشاط المنظمة هذا من جهة ومن جهة أخرى فانه يعتبر مساسا بمبدأ استقلاليتها في مواجهة الأطراف الممولة لها، ويتخذ هذا التمويل أشكالا متعددة فقد يكون هبات أو وصايا أو إعانات إذ تنص المادة 24 من قانون 90-14 " تتكون موارد المنظمات النقابية من اشتراكات أعضائها و المداخيل المرتبطة بنشاطاتها و الهبات والوصايا و الإعانات المحتملة من الدولة"[3] ، فالمشرع أجاز للمنظمات النقابية تلقي مداخيل متعلقة بنشاطها غير أنه اختلف في تقييدها بالنظر للجهة التي تصدر عنها ، فقد

[1]- محند اورباح بونين، مرجع سابق ، ص72.
[2]- محمد يوسف علوان، محمد خليل الموسى، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، مرجع سابق، ص263.
[3]- المادة 24 من قانون 90-14.

ذهب إلى حضر التمويل المالي بأنواعه حضرا مطلقا إذا كان من جهات سياسية وهذا ما يتضح من خلال نص المادة5 "...لا يمكنها الارتباط هيكليا ولا عضويا بأي جمعية ذات طابع سياسي، ولا الحصول على إعانات أو هبات أو وصايا كيف ما كان نوعها من هذه الجمعيات و لا المشاركة في تمويلها ، تحت طائلة تطبيق الأحكام المنصوص عليها في المادتين 27 و 30 من هذا القانون" نلاحظ أن المشرع شدد في حضر التمويل المالي للنقابات من طرف الجمعيات السياسية وذلك لموقفه السلبي من ممارسة النشاط السياسي للنقابات وفي حالة مخالفة ذلك قد تصل العقوبة إلى حل المنظمة النقابية، بينما أخضع الهبات والوصايا والمساعدات الواردة من منظمات نقابية وهيئات أجنبية إلى رقابة السلطات العمومية المختصة والتي يتعين عليها أن تتحقق من مصدرها ومبلغها والضغوط التي تنشأ عليها، كما قيد الهبات و الوصايا و الإعانات المثقلة بالشروط[1] بضرورة موافقتها للهدف المسطر في القانون الأساسي و أحكام قانون 90-14، كما تضمنت المادة49 إمكانية استفادة المنظمات النقابية التمثيلية من إعانات من الدولة[2].

وقد عبرت لجنة الحريات النقابية عن أسفها لإخضاع الإعانات التي تتلقاها المنظمات الدولية لإذن مسبق من الحكومات، وأقرت بأن ذلك يمس بحرية النقابة في تسيير شؤونها.[3]

3- القيود الواردة على التأسيس

أورد قانون 90-14 الشروط الواجب توفرها حتى يسمح للأشخاص بتأسيس منظمات نقابية تدافع عنهم حيث نصت المادة السادسة منه على أنه" يمكن للأشخاص المذكورين في المادة الأولى أعلاه، أن يؤسسوا منظمات نقابية إذا توفرت فيهم الشروط الآتية :أن تكون لهم الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل

[1]- المواد 25-26 من قانون 90-14 .
[2]- المادة 49 من نفس القانون.
[3] -BIT , La liberté syndicale. Op.cit, p739.

وأن يتمتعوا بحقوقهم المدنية والوطنية، وأن يكونوا راشدين، وألا يكون قد صدر منهم سلوك مضاد للثورة التحريرية، وأن يمارسوا نشاطا له علاقة بهدف التنظيم النقابي"[1].

من خلال استقراء الباحثة لهذه المادة فقد التمست تشدد المشرع في شروط تأسيس المنظمات النقابية من خلال شرط التمتع بالجنسية الجزائرية من عشر سنوات وهذه المدة طويلة جدا ، وترى لجنة الحريات النقابية أن هذا الإجراء يمس بحق العمال الأجانب الذين يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة في الدفاع عن مصالحهم من الانتماء إلى المنظمات النقابية خاصة إذا كانوا يمثلون قوة فاعلة في قطاع ما[2].

كما أن الإشكال يثور أيضا من خلال تقدير النشاط الذي له علاقة بهدف المنظمة والذي غالبا ما يتخذ كذريعة من قبل وزارة العمل المؤهلة رسميا بمنح تصارح العمل إذ تمتنع السلطات المعنية عن الاعتراف بهذه المنظمات بحجة مخالفة الشروط الشكلية و التي نجد من أهمها عدم مطابقة نشاط المنظمة للهدف المرجو من تأسيسها ، وعلى ذلك هناك عدة نقابات بعدة قطاعات لم تحض بالاعتراف من قبل السلطات المعنية كقطاع التربية و التعليم مثل نقابات العاصمة CLA والمجلس الوطني للأساتذة التعليم الثانوي والتقني CNAPEST و العديد من النقابات في المجال الصحي.[3]

4- التصريح المسبق Préalable Déclaration

إن النظام الأساسي للنقابة بمثابة دستور لها و يتم وضعه من قبل الجمعية العامة التأسيسية للمنظمة النقابية، ويتضمن بعض القواعد الأساسية التي تقوم عليها المنظمة كتحديد الغرض من إنشائها ومواردها المالية وتشكيلاتها الإدارية ويتعين وضع هذا النظام في وثيقة مكتوبة ليتسنى إيداعه ضمن وثائق تأسيس المنظمة في الجهة المختصة[4] ويسمى هذا الإجراء بالتصريح المسبق، ويعتبر من قبيل التنظيمات الوقائية التي تعمد إليها

---

[1]- المادة 06 من قانون 90-14.

[2]- محند أورباح بورنين ، مرجع سابق ، ص106.

[3]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، مرجع سابق.

[4]- نقلا عن اسماعيل محمد أحمد، مرجع سابق، ص53.

السلطات العامة لإعلامها مسبقا بممارسة نشاط أو حرية معينة[1]، ويرى الدكتور عيسى بيرم أن هذا النظام أقرب في مضمونه إلى النظام العقابي خاصة إذا وقفت السلطة منه موقفا سلبيا، وعلى ذلك يجدر بالسلطة أن تقف عند حدود العلم بممارسة النشاط أو الحرية فقط من خلاله ولا يجوز لها منع الحرية أو الحد منها إلا إذا بدر من القائمين على ذلك النشاط ما يعد من وجهة نظر القانون إخلالا بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأمن العام.

وقد نص المشرع الجزائري من خلال قانون 90-14على ضرورة إيداع تصريح التأسيس لدى السلطة العمومية المعنية[2]، و يتم تسليم وصل تسجيل تصريح التسجيل من قبل السلطات المعنية في غضون ثلاثين يوما على الأكثر من الإيداع حسب الفقرة الأولى من نص المادة الثامنة من هذا القانون ، كما اشترطت الفقرة الثانية من هذه المادة ضرورة استيفاء شكليات الإشهار في جريدة يومية وطنية وإعلامية على الأقل على نفقة المنظمة، ويرفق تصريح التأسيس حسب نص المادة التاسعة من هذا القانون بقائمة تحمل أسماء وتوقيع الأعضاء المؤسسين وهيئات القيادة والإدارة وكذا حالتهم المدنية و مهنتهم وعناوين مساكنهم ونسختان مصادق عليهما طبق الأصل من القانون الأساسي ومحضر الجمعية العامة التأسيسية.[3]

5- الإذن المسبق

يعتبر الإذن المسبق من أهم القيود الواردة على حق الإضراب الذي هو أهم وسيلة لممارسة الحرية النقابية والذي يعرفه الدكتور عيسى بيرم بأنه نظام لا يسمح فيه للأفـــراد بممارسة نشاط معين إلا بعد القيام بإجراءات رسمية واستيفاء شروط قانونية[4] ، ويشـــترط من خلال هذا الإذن تحديد مدة الإضراب وبداية الشروع فيه وان كـــان محـــدد المـــدة أو مفتوح، ويبدأ نفاذه من التاريخ الموالي لنهاية مدة الإخطار المسبق التي تمكـــن صـــاحب العمل من البحث عن تسوية ودية للخلاف، ويتم تحديد هذه المهلة عادة بمقتضى الاتفاقيات

[1]- عيسى بيرم ، مرجع سابق ، ص220.

[2]- السلطة المعنية بمفهوم المادة العاشرة من قانون 90-14 هي: والي الولاية التي يوجد بها مقر المنظمات النقابية ذات الطابع البلدي المشترك بين البلديات و الولاية و الوزير المكلف بالعمل فيما يخـــص المنظمـــات النقابيـــة ذات الطـــابع المشترك بين الولايات أو الوطني.

[3]- المادة 9 من قانون 90-14، مرجع سابق.

[4]- نقلا عن عيسى بيرم ، مرجع سابق ، ص221.

والاتفاقات الجماعية أي عن طريق آلية التفاوض، وفي حالة عدم وجود اتفاقية تحدد هـــذه المدة فيشترط القانون أن لا تقل عن ثمانية أيام تحسب ابتداء من تاريخ إعـــلام صـــاحب العمل والمفتشية الإقليمية للعمل.

ثالثا: القيود الإدارية التي ترد على الحرية النقابية

يكمن الأساس القانوني في مشروعية تقييد الإدارة للحريات العامة بما فيها الحرية النقابية من خلال التدرج القانوني للقواعد القانونية الذي يخول كل سلطة أن تمنح بعض الاختصاصات لسلطة أخرى ترى بأنها الأقدر على تنظيم حرية ما ، فإذا كانت القواعد الدستورية تمنح سلطة تقديرية للسلطة التشريعية لتنظيم الحرية النقابية فان هذه السلطة غير قادرة على مواكبة التغيرات و الأحداث الطارئة في مطلق الأحوال نظرا لبعدها عن الواقع اليومي للأفراد و انعقاد البرلمان في فترات محددة.

ونظرا إلى أن واجب حفظ الآمن والنظام العام يقع بالدرجة الأولى علـــى ســـلطات الضبط الإداري[1] فان المشرع أعطى للإدارة صلاحية التدخل لتقييد الحريات العامة بمـــا فيها الحرية النقابية، وتستخدم في ذلك عدة وسائل كالقرارات الإدارية و لـــوائح الضـــبط وتتقيد الإدارة في تقييدها للحرية النقابية بمبدأ المشروعية الإدارية[2]، أي أن يصدر القرار من الجهة و الشخص المختص بذلك في الحدود التي بينها المشرع من خـــلال القـــانون. وتظهر القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة على الحرية النقابية من خلال إيداع التصريح المسبق بالتأسيس النقابي وتسليمها أو رفض تسليمها لوصل الإيداع والإذن المســـبق فـــي حالة ممارسة الحق في الإضراب وطلب حل النقابات ، وتزداد خطورة هذه الإجـــراءات في الحالات الاستثنائية كما بينا ذلك مسبقا ويبقى أمام النقابات طريقا واحدا هـــو القضـــاء لتحقيق العدالة.

فإذا كانت هذه هي القيود التي تفرضها السلطات العامة على الحرية النقابية مبررة ذلك بحماية النظام العام و الأمن العام وحقوق وحريات الآخرين ، وهي تضيق و تتســـع

---

[1]- عمار بوضياف ، القضاء الإداري في الجزائر ، "دراسة وصفية تحليلية مقارنـــة"، دار جســـور للنشـــر و التوزيـــع الجزائر ، ط2 ، 2008، ص 367.

[2]– حاتم فارس الطعان، مرجع سابق، ص6.

من درجة قانونية إلى أخرى ، فما هي الضمانات القانونية التي تحمي هذه الحرية بـــرغم ما أوردناه من قيود؟ هذا ما سوف نتعرض إليه في المطلب الثاني.

المطلب الثاني

ضمانات حماية الحرية النقابية

إن تعدد ضمانات حقوق الإنسان وآليات حمايتها أدى إلى الخلط بين المفهـــومين إذ والباحثة بصدد إجراء هذه الدراسة وجدت العديد من المؤلفات التي تصنف آليات حقـــوق الإنسان على أنها ضمانات كمؤلف الدكتور مصطفى عبد الغفار تحت تســـمية "ضـــمانات حقوق الإنسان على المستوى الإقليمي"[1] ، مما جعلها تبحث عن معنى كل من المصطلحين حتى لا تقع في الخلط ذاته ، هذا و قد عرف الأستاذ أحمد الرشيدي في كتابـــه "حقـــوق الإنسان" الضمانات بأنها " لا تعدو في حقيقة الأمر إلا أن تكون بمثابة المبادئ العامـــة المستقرة في عموم النظم القانونية و الدستورية كمبدأ الفصل بين السلطات و مبدأ استقلال القضاء و مبدأ المساواة بين الخصوم"[2] ، في حين عرف الآليات بأنها" وسائل الضـــغط القانوني والمعنوي والمادي التي يلجأ إليها لحمل الدول على احترام حقوق الإنسان سواء داخل إقليم كل دولة أو في إطار علاقاتها المتبادلة"[3].

نستشف من هذين التعريفين أن ضمانات حماية حقوق الإنسان عامـــة و الحريـــة النقابية بوجه خاص، هي مبادئ عامة متعارف عليها وتم تكريسها في المواثيـــق الدوليـــة والتشريعات الوطنية ، أما الآليات فهي جملة الإجراءات و الوسائل أو الميكانزمات التـــي تفرض على الدولة احترام حقوق الإنسان ، وعن طريقها يمكن للفرد أن يقف ندا لند مـــع دولته للمطالبة بحقوقه ، وهي غالبا ما تكون مقررة عبر منظمة الأمم المتحـــدة أو أحـــد وكالاتها المتخصصة كمنظمة العمل الدولية أو المنظمات غير الحكومية لحمايـــة حقـــوق الإنسان أو مقررة عن طريق الأجهزة و المؤسسات الداخلية.

و كما هو معلوم فان القيمة القانونية للحرية النقابية تتبلور مـــن خـــلال إقرارهـــا وتوكيدها عبر المواثيق الدولية و التشريعات الوطنية التي تعد في حد ذاتها ضمانة لهـــذه

---

[1]- مصطفى محمد الغفار، ضمانات حقوق الإنسان على المستوى الإقليمي، مركز القاهرة لدراســـات حقـــوق الإنســـان مصر، القاهرة، بدون سنة نشر، ص2

[2]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان، دراسة مقارنة، المرجع السابق، ص 155 و ما بعدها.

[3]- المرجع نفسه، ص175.

الحرية ، و من ثم يتم تعزيزها من خلال إحاطتها بالضمانات اللازمة لحمايتها ثــم تــأتى الآليات القانونية لوضعها موضع التنفيذ و فرض الرقابة على مدى التقيد بها[1].

وعلى أثر تصفح الباحثة للمراجع المتعلقة بحمايـــة بحقــوق الإنســـان و حرياتـــه الأساسية وجدت أنها تتضمن مجموعة من الضمانات لحماية الحقوق والحريـــات بصـــفة عامة بما فيها الحرية النقابية[2]، في حين تتضمن الاتفاقية 87 و قانون 90- 14 ضمانات خاصة بالحرية النقابية بالتحديد، وعلى هذا الأساس ارتأت أن تتناول الضمانات الخاصـــة المتعلقة بالحرية النقابية من خلال مضمون الاتفاقية 87 والمتعلقـــة بالحريـــات النقابيـــة وحماية حق التنظيم وقانون 90-14 المتعلق بكيفيات ممارسة الحق النقابي مـــن خـــلال الفرعين الموالين:

الفرع الأول

الضمانات العامة لحماية الحرية النقابية

اتفق فقهاء القانون الدولي والداخلي على أن هناك ضمانات عامة تشترك في حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية غير أنهم اختلفوا في تعدادها[3] وعلى هذا الأساس سنقتصر على دراسة بعض الضمانات التي تعد في الحقيقة من أهم ضمانات حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية، وقد ورد ذكرها في عموم المراجع المتعلقة بحقوق الإنسان وحرياته الأساسية وهي: دولة القانون ، ومبدأ الفصل بين السلطات ، ومبدأ استقلالية القضاء ، ومبدأ الرقابة على دستورية القوانين.

[1]- بسيوني محمد شريف ، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، المجلد الأول " الوثائق الدولية "، مرجع سابق ص13.

[2]- جابر إبراهيم الراوي، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية ، مرجع سابق ص211 و ما بعدها و احمد الرشيدي ، المرجع السابق، ص155 وما بعدها.

أنظر أيضا: عيسى بيرم ، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ص104 وما بعدها.

[3]– هناك من الفقهاء من يصنفها إلى ضمانات سياسية و أخرى اجتماعية و أخرى قضائية، أما البعض الآخر فيصـــنفها إلى ضمانات وطنية وأخرى دولية، أنظر:

– أحمد الرشيدي، مرجع سابق، ص 55.

– بيرم عيسى، مرجع سابق، ص153.

أولا: دولة القانون

دولة القانون هي الدولة التي يخضع فيها الحكام والمحكومين على السواء للقانون[1] ويمثل مبدأ خضوع الدولة للقانون في الوقت الحالي قمة الضمانات الفعلية والأساسية للحريات العامة والأساسية للإنسان بما فيها الحرية النقابية[2]، وتكون هذه الضمانة ضد أي انحراف أو استبداد أو تعسف في استعمال امتيازات السلطات العامة، ويقوم هذا المبدأ أساسا على أن تكون جميع تصرفات السلطات العامة في الدولة متفقة وأحكام القانون بمدلوله العام سواء أكانت تشريعية أو تنفيذية أو قضائية[3].

كما نجد من مقتضياته أن إعمال السلطات العامة وكافة إجراءاتها وتصرفاتها وقراراتها النهائية على أي مستوى من التدرج لا تكون صحيحة و منتجة لأثارها القانونية المقررة في مواجهة المخاطبين بها إلا بمطابقتها للقاعدة القانونية الأعلى التي تحكمها، فان صدرت هذه أو تلك على غير مقتضى القانون الواجب التطبيق فإنها تكون باطلة ومحلا للطعن فيها بعدم المشروعية مما يترتب عليه الجزاء اللازم بحسب الضرر الحاصل أمام الجهات القضائية المختصة.[4]

والأخذ بمبدأ المشروعية بمعناه الواسع[5] في الدولة الجزائرية يرتكز على قاعدة أساسية وجوهرية وهي عزل حق السيادة و فكرة السلطة العامة عن رغبات وأهواء و ذوات الحكام وتقييدهم في ممارسة مظاهر السلطة العامة وامتيازاتها بقواعد وأحكام النظرية القانونية السائدة في الدولة سواء كانت نظرية قانونية ليبرالية رأسمالية أو غيرها والتي تعتنقها الدولة وفقا للإيديولوجية العامة السائدة والمقررة بواسطة الرأي العام والإرادة العامة[6]، وباعتبار أن الدستور هو القانون الأعلى والأسمى في البلاد والتي تتمتع قواعده

[1]– طعميه الجرف، مبدأ المشروعية و ضوابط خضوع الدولة للقانون، الرسالة للطباعة و النشر القاهرة، مصر 1963 ص05.

[2] - عيسى بيرم ، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ، ص106

[3]- المرجع نفسه .ص106

[4] – مها بهجت يونس ،" حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق ، مرجع سابق، ص136.

[5]- أشرنا إلى مبدأ المشروعية بمعناه الواسع لان هناك مبدأ المشروعية بمعناه الضيق أو المشروعية الإدارية و التي تعني خضوع الأعمال و التصرفات و القرارات الصادرة عن السلطة التنفيذية للنظام القانوني السائد في الدولة في مختلف قواعده"أنظر في هذا محمد بعلي الصغير، القضاء الإداري، "دعوى الإلغاء"، دار العلوم للنشر و التوزيع الجزائر عنابه ،2007،ص8.

[6]- مريم عروس، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر ، مرجع سابق ، ص80.

بنوع من الجمود والثبات والاستقرار فيجب أن تكون القواعد القانونية التي تصدر بعده متدرجة عبر الهرم القانوني المنظم لها محترمة لهذا السمو ومستمدة لإحكامها و قراراتها منه[1]، فعادة ما تضع النصوص الدستورية خاصة التي تكفل الحريات العامة و الأساسية للإنسان والتي نجد من بينها الحرية النقابية الإطار العام لممارسة هذه الحريات والتي يستوجب على القوانين احترامها وعدم الانتقاص منها وكنتيجة لاحترام مبدأ المشروعية الشكلية والموضوعية، عندما يقرر الدستور مبدأ الحرية النقابية ثم يخول المشرع حق تنظيم هذه الحرية فإن على المشرع من الناحية القانونية –كما سبق وأن بينا– قيد قانوني واحد يكمن في عدم إلغاء أو هدم هذه الحرية، كما يلتزم المشرع بما ورد في الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر والمتعلقة بموضوع الحرية النقابية على اعتبار أن الدستور الحالي أقر بسمو المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية عن القوانين الداخلية[2] ويعد هذا كضمانة قانونية دستورية للحرية النقابية، كما يحمي مبدأ المشروعية الأفراد من انحراف وتعسف السلطة التنفيذية والإدارية التي يجب عليها أن تلتزم وتخضع للأحكام ومبادئ وقواعد الدستور والاتفاقيات الدولية المصادق عليها وسائر التشريعات الصادرة من السلطة التشريعية المختصة وكذلك تخضع وتلتزم باللوائح و القرارات الإدارية والمبادئ القانونية العامة وأحكام القضاء والقضاء الإداري فمثلا نجد قانون 90-14 يحضر الحل الإداري للنقابات وعلى ذلك يعد أي إجراء بهذا الصدد من قبل الإدارة العامة مشوبا بعيب عدم الاختصاص[3]، كما تلتزم السلطة القضائية عند القيام بأعمالها للأحكام وقواعد الدستور والتشريعات القانونية العادية وفقا لما يتطلبه مبدأ المشروعية الشكلية والموضوعية[4]، وتزداد وتزداد أهمية هذا المبدأ في ظل الظروف الاستثنائية نظرا لتوسع صلاحيات السلطة التنفيذية مقارنة بما هو عليه الحال في ظل الظروف العادية، فهو يشكل القاعدة المتينة التي تبنى عليها كافة الضمانات الدستورية والقانونية لحماية الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية فرغم السلطات الواسعة الممنوحة للسلطة التنفيذية إلا أن ذلك لا يمنع من

---

[1]– محمد بعلي الصغير، المرجع السابق، ص6-7.

[2]- عمار بوضياف ، مبدأ المشروعية و دور القضاء الإداري في حمايته ، في :
http://sciencesjuridiques.blogspot.com/2009/05/blog-post_31.html

[3]- حاتم فارس الطعان، "مشروعية سلطة الإدارة على تقييد الحريات العامة"، مرجع سابق، ص24.

[4]- عمار بوضياف، المرجع السابق.ص 10 وما بعدها.

تقيدها بالضوابط الدستورية والتشريعية ، وذلك طبقا لمبدأ حتمية خضوع الإدارة بمفهومها العام لسيادة القانون[1].

فتطبيق مبدأ المشروعية وسيادة القانون في الدولة يقي السلطات والهيئات والأجهزة العامة من الانحراف والانزلاق في متاهات الفوضى والبيروقراطية، غير أن سيادة القانون في الجزائر من المبادئ التي باتت نسبية جدا نظرا للعشرية السوداء التي عاشتها الجزائر وفرض قانون الطوارئ في غياب المؤسسة التشريعيـــة منذ 1992 و منح صلاحيات واسعـــة للإدارة من خلال مرسوم 320-92 على حساب سيادة القانون والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية[2] ولا يبق لهذه الحرية سوى الاستناد على ضمانة أخرى يمنحها القانون وهي اللجوء إلى القضاء غير أنه لابد من البحث قبل ذلك عن مدى الفصل بين السلطات الذي تدور حوله باقي الضمانات.

ثانيا: مبدأ الفصل بين السلطات

يعتبر مبدأ الفصل بين السلطات أحد أهم ركائز الأنظمة الديمقراطية والدعامة الأساسية لدولة القانون، وقد ارتبط هذا المبدأ باسم المفكر الفرنسي مونتيسكيو في كتابه روح القوانين سنة 1748، إلا أن جذوره تعود إلى عهد الفكر السياسي الإغريقي ، وكان لأفلاطون وأرسطو دور هام في وضع الأساس الذي قام عليه هذا المبدأ[3] وإن كان بصورة غير مكتملة، في حين بين جون لوك أهميته في العصر الحديث ولا سيما السلطتين التشريعية والتنفيذية في مؤلفه الحكومة المدنية الصادر في 1690 الذي لعب دورا كبيرا في توطيد نظام الحكم البرلماني البريطاني، و لم يحض هذا المبدأ بالاهتمام اللازم إلا بعد صدور المؤلف الشهير لمونتسيكيو روح القوانين والذي كان متأثرا بالنظام البريطاني ونظرية جون لوك بهذا الخصوص[4].

---

[1]- عبد الله مرسى، سيادة القانون بين الشريعة الإسلامية و الشرائع الوضعية، دار الطباعة، المكتب المصري الحديث للطباعة و النشر، مصر، 1972، ص 264.

[2]- عبد الناصر جابي ، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر ، مرجع سابق، ص7 وما بعدها.

[3]- عبد الحميد متولي، القانون الدستوري و الأنظمة السياسية، مبادئ نظام الحكم في الإسلام مـــع المقارنـــة بالمبـــادئ الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، ط4، 1978، ص12.

[4]- عيسى بيرم ، المرجع السابق ، ص163

ويقوم مبدأ الفصل بين السلطات على أساس توزيع وظائف الدولة على هيئات منفصلة تستقل إحداها عن الأخرى في مباشرة وظائفها بحيث تتحقق داخل الدولة سلطة تشريعية تقوم بوظيفة أساسية وهي العملية التشريعية ووضع القوانين في الدولة ، وأخرى تنفيذية تتصدى لعملية تنفيذ القوانين الصادرة عن السلطة التشريعية وأخرى قضائية تقوم بالفصل في المنازعات التي تنشأ بين الأفراد و بعضهم البعض، وبين الأفراد والدولة وتسهر على تطبيق القوانين[1].

ويبرر مونتيسكيو فكرته على أساس أن السلطة توقف السلطة فمتى تجمعت السلطات السياسية في قبضة واحدة أدى ذلك بلا أدنى شك إلى إساءة استعمالها و سهولة انتهاكها للحقوق و الحريات العامة[2] بما فيها الحرية النقابية ، ولعل ما حدث في الجزائر في عهد الحزب الواحد واحتكار السلطة من طرف الحزب وهيمنته على النقابة وسلبه للحرية النقابية لأكبر دليل على مساوئ نظام احتكار السلطة ، إذ لم تعرف الجزائر مبدأ الحرية النقابية ولو من الناحية النظرية إلا بعد صدور دستور 1989 الذي كرس التعددية السياسية والنقابية ومبدأ الفصل بين السلطات[3]، وهذا ما يمكن قراءته من فحو الفقرة العاشرة من ديباجته " أن الدستور فوق الجميع ، و هو القانون الأساسي الذي يضمن الحقوق و الحريات الفردية و الجماعية و يحمي مبدأ حرية اختيار الشعب ، و يضفي الشرعية على ممارسة السلطات ، ويكفل الحماية القانونية ورقابة عمل السلطات العمومية في مجتمع تسوده الشرعية ، و يتحقق فيه تفتـــــح الإنسان"[4]، غير أن هذا الفصل ليس فصلا تاما إذ لا يمنع من التعاون بينها فهو ليس بالضرورة فصلا جامدا و تاما كما هو الحال في نظام الولايات المتحدة الأمريكية، فقد أخذ المشرع الجزائري بالفصل المرن بين السلطات الذي يسمح بقدر من التداخل والتعاون و التوازن بين السلطات، هذا من الناحية النظرية غير أنه من الناحية العملية هناك هيمنة شديدة للسلطة التنفيذية على السلطتين التشريعية والقضائية

[1]– موسى بودهان، الفصل بين السلطات في القانون الجزائري، مجلة النائب، العدد2 ، بدون معلومات أخرى، ص 34.
[2]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص148.
[3]- السعيد أبو شعير ، النظام السياسي الجزائري، دار الهدى ، عين مليلة ، الجزائر،1990، ص198.
[4]- أحمد سحنين ، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق، 2005،ص143.

خاصة بعد التعديل الدستوري الأخير لسنة2008، والتي تظهر من خلال الممارسات البيروقراطية للسلطة التنفيذية وتعسفها في عدم الاعتراف لبعض المنظمات النقابية في حقهم في ممارسة الحرية النقابية رغم استيفائهم للشروط القانونية ويحدث هذا بينما نجد البرلمان باعتباره معبرا عن الإرادة الجماعية عاجزا حيال ذلك كما يقف القضاء من ذلك موقفا سلبيا، والسؤال الذي يطرح نفسه بهذا الخصوص ما مدى استقلال السلطة القضائية؟

ثالثا: استقلال القضاء

يبقى مبدأ خضوع الدولة للقانون و مبدأ الفصل بين السلطات مجردان من أي معنى وقيمة ما لم يتقرر جزاء على مخالفة سلطات الدولة للقانون، وهذا الجزاء لا يمكن توقيعه إلا بواسطة هيئة قضائية تتمتع بقدر كبير من الاستقلال والنزاهة والكفاءة، ذلك أنه إذا كانت مهمة القاضي الأساسية هي حماية الحقوق والحريات وذلك عن طريق التطبيق الصارم للقواعد القانونية التي تجرم الانتهاكات التي تحصل بهذا الخصوص، فلا بد أن تترك له كامل الحرية في تكوين قناعته الشخصية وإصدار الأحكام والقرارات بكل حيدة وموضوعية بعيدا عن أي ضغوط سياسية أو إدارية، فالمقصود باستقلال القضاء هو عدم تدخل أي سلطة في الدولة في الأحكام التي يصدرها القضاة ، سواء كان ذلك بإملاء أحكام معينة ، أو بمحاولة التأثير في القاضي لإصدار حكم على نحو خاص ، أو منع صدوره في قضية ما ، أو منع تنفيذه إذا صدر أو حتى إعاقة هذا التنفيذ من غير حجة[1]، أي أن يكون القاضي متحررا من أي ضغوط و لا يخضع إلا للقانون[2].

وقد نص الإعلان العالمي لحقوق الإنسان على كفالة حق التقاضي و مبدأ استقلال القضاء فقد جاء في المادة الثامنة منه "لكل شخص حق اللجوء إلى المحاكم الوطنية المختصة لإنصافه الفعلي من أية أعمال تنتهك الحقوق الأساسية التي يمنحها إياه الدستور أو القانون" كما نصت المادة العاشرة على أن " لكل إنسان، على قدم المساواة التامة مع

---

[1]- مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص148

[2]- أحمد فتحي سرور، الشرعة الدستورية و حقوق الإنسان في الإجراءات الجنائية، دار النهضـــة ، القـــاهرة، مصـــر 1995، ص270.

الآخرين، الحق في أن تنظر قضيته محكمة مستقلة ومحايدة، نظرا منصفا وعلنيا، للفصل في حقوقه والتزاماته وفى أية تهمة جزائية توجه إليه"[1].

كما نص الدستور الجزائري الحالي في بعض المواد الدستورية على مبدأ استقلال القضاء في إطار مبدأ الفصل بين السلطات حيث جاء في المادة 38 من دستور 1996 على أن:"السلطة القضائية مستقلة، تمارس في إطار القانون" كما نصت المادة 143 من نفس الدستور على أن" ينظر القضاء في الطعن في قرارات السلطات الإدارية" وهذا حماية للحريات العامة في مواجهة التصرفات القانونية غير الشرعية، والمادة 146 التي نصت على انه:" يختص القضاء بإصدار الأحكام "أما المادة 147 فنصت على أن: "لا يخضع القاضي إلا للقانون "وأضافت المادة 148:"القاضي محمي من كل أشكال الضغوط و التدخلات و المناورات التي قد تضر بأداء مهمته أو تمس نزاهة حكمه"[2].

ولضمان استقلال القضاء أورد المشرع جملة من الشروط تتمثل أساسا في أن يرتكز تعيين القاضي وترقيته على ضوابط موضوعية واضحة بالاعتماد على مؤهلاته ونزاهته وقدراته، وإناطة ذلك بسلطة مستقلة ومضمونة حتى لا يفتح الباب للتدخلات على غير الأسس الموضوعية السالفة الذكر و تكون تشكيلتها من قضاة وقع اختيارهم بصورة ديمقراطية من بين قضاة آخرين، كما يضمن القانون الأساسي للقاضي عدم إمكانية عزله كمبدأ من مبادئ الاستقلالية طالما أنه لم يقم بما يستوجب ذلك و يسمى ذلك بالحصانة ضد العزل[3]، غير أن ترأس رئيس الجمهورية للمجلس الأعلى للقضاء يعد في حد ذاته مساسا بهذه الاستقلالية إضافة إلى أن الممارسات العملية للقضاء في الجزائر تبين تبعية هذا الجهاز للسلطة التنفيذية والمثال البارز في هذا الإطار هو حل المنظمات النقابية بواسطـــة

[1]- عمار بوضياف، القضاء الإداري في الجزائر ، مرجع سابق، ص 11.
[2]- مريم عروس، المرجع السابق، ص87
[3]- عمار بوضياف، المرجع السابق، ص13-14

قرار قضائي، فإذا كانت الشكوى مقدمـــــة من طرف السلطـــــات العمومية فان السلطة التنفيذية ستمارس ضغوطات على القضاء للاستصدار قرار لصالحها[1] هذا عن استقلالية القضاء فما هو الحال بالنسبة للرقابة على دستورية القوانين؟

رابعا : الرقابة على دستورية القوانين

إن الدستور باعتباره تجسيدا لإرادة الأمة في كيفية تنظيميها و تســير مؤسســاتها والمنظم للوفاق بين الحرية والسلطة داخل المجتمع من جهة، وبصفته القانون الأساســي في الدولة من جهة أخرى، فهو يحتل المرتبة الأولى في قوانين الدولة التي عليها الالتزام و التقيد بما ورد فيه من أحكام، وبذلك يتحقق مبدأ المشروعية، الــذي يعنــي خضــوع الحكام و المحكومين لقواعد الدستور وهذا يعني التقيد بمبدأ تدرج القوانين، حيث يخضع التشريع الأدنى للتشريع الأعلى منه درجة، وبالتالي لا يجب أن يتعارض قانون عــادي مع أحكام الدستور أي أن تكون القوانين الصادرة في الدولة منسجمة مع أحكامــه[2]، ولا يتأتى ذلك إلا عن طريق إعمال مبدأ الرقابة على دستورية القوانين الذي يعد أهم الوسائل التي تكفل ضمان احترام الدستور وكفالة الحقوق والحريات العامة[3] ، بما فيهــا الحريــة النقابية.

وقد أخذت معظم دول العالم التي تدعي انتهاجها للنمط الديمقراطي بالرقابة علــى دستورية القوانين في حين اختلفت في الوسيلة المتبعة في تحقيقها، وجرى الفقه والحيــاة السياسية على تقسيم الرقابة على دستورية القوانين بالنظر للجــهة التي تمارس الرقابــة فعدت رقابة سياسية إذا كانت الهيئة التي تمارسها سياسية وعــدت رقابـــة قضـــائية إذا مارستها هيئات قضـــائية.

وقد أخذت الجزائر بالرقابة على دستورية القوانين عن طريق هيئة سياسية متمثلـــة في المجلس الدستوري حيث نصت المادة 163 من الدستور الجزائري الحـــالي علـــى أن "يؤسس مجلس دستوري يكلف بالسهر على احترام الدستور، كما يسهر المجلس الدستوري

---

[1]- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر، مرجع سابق، ص6.

[2] – مها بهجت يونس ، المرجع السابق ، ص151

[3]– المرجع نفسه ، ص151

على صحة عمليات الاستفتاء، وانتخاب رئيس الجمهورية، والانتخابات التشريعية، ويعلن نتائج هذه العمليات".

أما عن تشكيلة المجلس فقد نصت المادة 164على أن: " يتكون المجلس الدستوري من تسعة أعضاء ثلاثة أعضاء من بينهم رئيس المجلس يعينهم رئيس الجمهورية واثنان ينتخبهما المجلس الشعبي الوطني، واثنان ينتخبهما مجلس الأمة، وعضو واحـــد تنتخبـــه المحكمة العليا، وعضو واحد ينتخبه مجلس الدولة، بمجرد انتخـــاب أعضـــاء المجلـــس الدستوري أو تعيينهم، يتوقفون عن ممارسة أي عضوية أو أي وظيفـــة أو تكليـــف أو مهمة أخرى، يعين رئيس الجمهورية رئيس المجلس الدستوري لفترة واحدة مـــدتها ســـت سنوات، يضطلع أعضاء المجلس الدستوري بمهامهم مرة واحدة مـــدتها ســـت ســـنوات ويجدد نصف عدد أعضاء المجلس الدستوري كل ثلاث سنوات"[1].

أما عن اختصاصات المجلس الدستوري فقد نصت المادة 165على أن :" يَفصِـــل المجلس الدستوري، بالإضافـــة إلى الاختصاصات التي خولتها إياه صراحة أحكام أخرى في الدستور، في دستورية المعاهدات والقوانين، والتنظيمات، إما برأي قبـــل أن تصـــبح واجبة التنفيذ، أو بقرار في الحالة العكسية، و يبدي المجلس الدستوري، بعـــد أن يُخطِـــره رئيس الجمهورية، رأيه وجوبا في دستورية القوانين العضوية بعـــد أن يصـــادق عليهـــا البرلمان. كما يَفصِل المجلس الدستوري في مطابقة النظام الـــداخلي لكـــل مـــن غرفتـــي البرلمان للدستور، حسب الإجراءات المذكورة في الفقرة السابقة".[2]

[1]–المادة 164 من الدستور الحالي.

[2]–المادة 165 ، المرجع نفسه.

الفرع الثاني

الضمانات الخاصة لحماية الحرية النقابية

باعتبار أن الاتفاقية 87 تعد الوثيقة المرجعية لمبدأ الحرية النقابية و قد جاءت الاتفاقيات الدولية والتشريعات الوطنية موائمة لإحكامها بهذا الخصوص، كما أن قانون 90-14 يمثل الإطار القانوني لهذه الحرية في التشريع الجزائري، فإننا سنعمد إلى دراسة الضمانات الخاصة لحماية الحرية النقابية في الجزائر من خلال العنصرين الموالين:

أولا : في إطار منظمة العمل الدولية

تضمنت الاتفاقية 87 والمتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم النقابي النص على ضمانتين أساسيتين لحماية مبدأ الحرية النقابية وهما مبدأ المساواة وعدم التمييز ومبدأ الاستقلالية و نجد ذلك في المواد الأولى[1] و بالضبط في المواد 2-3-4، كما أن هناك ضمانة أخرى تتعلق بضرورة احترام مبدأ الحرية النقابية من قبل الدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية، يمكن أن نستشفها من المادة الأولى للاتفاقية السابقة ودستور منظمة العمل الدولية.

1- مبدأ المساواة وعدم التمييز

أكدت مجمل الاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية على هذا المبدأ ولكننا سنكتفي بعرض المبدأ في الاتفاقيات التي تدخل في إطار دراستنا و نستهل ذلك **بالاتفاقية 87 المتعلقة بالحرية النقابية حماية حق التنظيم النقابي** فنجد المادة 2 تنص على أنه "للعمال وأصحاب العمل، دون تمييز من أي نوع، الحق في إنشاء ما يختارونه هم أنفسهم من منظمات، ولهم كذلك، دون أن يرتهن ذلك بغير قواعد المنظمة المعنية، الحق في الانضمام إلي تلك المنظمات، وذلك دون ترخيص مسبق".[2]

وما يمكن ملاحظته على نص الاتفاقية أنها جاءت عامة وشاملة لكل أشكال التمييز، فهي لم تعدد لنا أشكال التمييز بل حضرت التمييز أيا كان شكله، غير أن لجنة الحريات النقابية قد قامت بتوضيح أشكال التمييز في أكثر من مناسبة فقد أوردت توصية

---

[1]-المواد 2-3-4 من الاتفاقية رقم 87 للحرية النقابية و حماية حق التنظيم في:
http://www.ilo.org/ilolex/arab/docs/conv087

[2]- المرجع نفسه.

تفيد أنه لا يجوز للدول الأعضاء في منظمة العمل الدولية تضمين تشريعاتها تمييزا على أساس العرق[1] ، كما تحضر لجنة الحريات النقابية القيام بأعمال تمييزية على أساس الجنسية أو رهن التمتع بالحرية النقابية بشرط الإقامة أو بشرط المعاملة بالمثل وترى أنه من حق الأجانب التمتع بالحرية النقابية ماداموا يقيمون بصفة شرعية على إقليم الدولة[2]

أما **الاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية** فقد نصت المادة الأولى ف1من الاتفاقية[3] على أنه:" يتمتع العمال بحماية كافية من كل عمل ينطوي على تمييز في مجال الاستخدام بسبب انتمائهم النقابي، أما الفقرة الثانية فنصت على أن تنطبق هذه الحماية بوجه خاص على الأعمال المقصود بها جعل استخدام عامل مشروطا بعدم انضمامه إلى نقابة أو تخليه عن عضوية نقابة، تسريح عامل أو الإساءة إليه بأي وسائل أخرى بسبب انضمامه إلى نقابة أو مشاركته في أنشطة نقابية خارج ساعات العمل، أو أيضا لمشاركته فيها، بموافقة صاحب العمل، أثناء ساعات العمل."

نستشف من هذه المادة أن الاتفاقية 98 تحضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي وممارستهم للحرية النقابية كأن يجعل من عدم الاشتراك في النقابة شرطا للحصول على الوظيفة أو يجبره على التخلي عن العضوية في النقابة للحصول على الوظيفة أو يقوم بتسريح العامل نتيجة لانتمائه النقابي أو ممارسته للحرية النقابية على أن يكون ذلك خارج ساعات العمل فهي على خلاف الاتفاقية 87 حددت حضر التمييز بين العمال على أساس انتمائهم النقابي، وقيامهم بأعمال نقابية خارج ساعات العمل أو بموافقة رب العمل ، كما جاء في ديباجة **الاتفاقية المتعلقة بممثلي العمال لعام 1971**[4] أن توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تهدف للمساس بحريتهم النقابية و المادة الثالثة من **اتفاقية علاقات العمل** (في الخدمة العامة)

---

[1] - BIT« Liberté syndicale et négociation collective », conférence internationale du travail 81eme, Session, Genève, 1994, p13.

[2] - I bip, P..15

[3]- الاتفاقية خاصة حق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في تموز /يوليه1949 ، في دورتها الثانية والثلاثين تاريخ بدء النفاذ :18تموز /يوليه 1951 .

[4]- الاتفاقية بشأن ممثلي العمال اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 23 حزيران /يوليه1971 ، في دورته السادسة و الخمسين تاريخ بدء النفاذ :30حزيران/يوليه 1973 .

حيث نصت في الباب الثاني المتعلق بحماية حق التنظيم النقابي المادة 3:" أن توفر للموظفين العموميين حماية كافية من أية أعمال تمييزية على صعيد استخدامهم تهدف للمساس بحريتهم النقابية[1].

الاستثناء الوارد على الحظر

يعتبر مبدأ المساواة وعدم التمييز مبدأ عاما شاملا له استثناء وحيد جاءت به المادة 9 من اتفاقية الحرية النقابية والآتي نصها:" تحدد القوانين واللوائح الوطنية مدى انطباق الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية على القوات المسلحة والشرطة طبقا للمبدأ المقرر في الفقرة 8 من المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية، لا يعتبر تصديق أي عضو لهذه الاتفاقية ذا أثر على أي قانون أو حكم قضائي أو عرف أو اتفاق قائم بالفعل، يتمتع أعضاء القوات المسلحة أو الشرطة بمقتضاه بأي حق تضمنه هذه الاتفاقية ."

من خلال استقراء الباحثة لنص المادة السالفة الذكر نجد أن مؤتمر العمل الدولي قد ترك سلطة تقديرية للدول الأعضاء في المنظمة بشأن تقييد أو منع فئات معينة ذات مراكز حساسة في الدولة من ممارسة الحرية النقابية و حق التنظيم[2]، وفي تقديرنا أن السبب الذي أدى بالمشرع الدولي إلى استبعاد هذه الفئات من المساواة مع غيرهم في التمتع بهذه الحرية يتعلق بالدرجة الأولى بأسباب أمنية وحفظ النظام العام الذي يشكل التزاما على عاتق هذه الفئة.

و بصورة عامة فان المساواة هي عدم التفرقة وانتفاء التمايز بين الأشخاص في الحقوق والواجبات لأي سبب كان باعتبارهم يولدون متساوين في الطبيعة ، وواقعيا هذه المساواة هي أمر نسبي ذلك أنه لابد من مراعاة الاختلاف بين الأشخاص في القدرات العقلية و الجسمية و الأخلاقية و الاجتماعية وهذا لا يعد خرقا للمبدأ في حد ذاته.[3]

2-مبدأ استقلالية

---

[1]-الاتفاقية بشأن علاقات العمل(في الخدمة العامة) الاتفاقية خاصة بحماية حق التنظيم النقابي و إجراءات تحديد شروط الاستخدام في الخدمة العامة اعتمدها المؤتمر العام لمنظمة العمل الدولية في 27 حزيران /يوليه1978 ، في دورته السابعة و الستين.

[2]- محمد عبد الله خليل و آخرون ، النقابات المهنية بين قيود القانون و جماعات الضغط ، مرجع سابق ، ص38.

[3]- عيسى بيرم ، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع، المرجع السابق ، ص177

الأساس الدستوري لتبني هذا المبدأ أن المنظمات النقابية تجسد مصالح وحقوق أعضائها وتعمل على خدمتهم، لهذا يجب أن يمارس أعضائها عليها المراقبة والمحاسبة باعتبارهم أصحاب الحق الأصيل في أسباب وجود المنظمة وغاياتها[1]، وهم أفضل من يحدد مصالحهم ويحافظ عليها، وحتى يتحقق للمنظمة قيامها بأدوارها طبقا لمصالح وإرادة أعضائها وحدهم، يجب أن تكون مستقلة، وأن لا تخضع إلا لإرادة أعضائها، وأن تتجنب ومهما كان الثمن الوقوع تحت هيمنة أية مصالح أو حسابات خارجها سواء كانت من أصحاب العمل أو من الحكومة أو من الأحزاب السياسية أو من مجموعات دينية أو من أية تنظيمات أخرى، أو حتى من هيمنة أفراد أو مراكز قوة ونفوذ[2]، وتبرز أهم مظاهر استقلالية المنظمات النقابية في الاستقلال المالي، فبدون تلك الاستقلالية يستحيل على المنظمات النقابية ممارسة الحرية النقابية بكل مظاهرها، وقد يعني الاستقلال المالي للمنظمات عدم تلقيها لأي مساعدة مالية من طرف السلطات العامة إذا اقترنت بأي شروط ونصت المادة 3 من الاتفاقية 87 على مبدأ التسيير الحر لنقابات العمال وأصحاب العمل حيث تعترف لهم بأربعة حقوق ،إعداد نظامهم وقانونهم الأساسي والقانون الداخلي، وحق انتخاب ممثليهم، وحق تسيير التنظيم النقابي بكل حرية وإعداد خطة عملهم دون تدخل السلطات العمومية[3]، في حين حاولت المادة 8 من الاتفاقية الموازاة بين الامتيازات والضمانات التي منحتها للمنظمات النقابية بموجب المادة الثالثة وضرورة تقيد هذه الأخيرة بالتشريعات الوطنية فنصت على أنه:" على العمال وأصحاب العمل، ومنظمات أولئك وهؤلاء، في ممارسة الحقوق المنصوص عليها في هذه الاتفاقية أن يحترموا القانون الوطني، شأنهم في ذلك شأن غيرهم من الأشخاص والجماعات المنظمة، كما نصت في فقرتها الثانية بأنه:"لا يجوز للقانون الوطني، ولا للأسلوب الذي يطبق به، انتقاص الضمانات المنصوص عليها في هذه الاتفاقية"، وقد عبر الممثلون الحكوميون لعدة دول

1- صابر بركات ، كيف نؤسس نقابة ، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، مصر، القاهرة ، بدون سنة شر، ص21.

2- المرجع نفسه، ص21.

3- المادة 3:" لمنظمات العمال وأصحاب العمل حق وضع دساتيرها وأنظمتها، وانتخاب ممثليها في حرية تامة،وتنظيم إدارتها ووجوه نشاطها، وصياغة برامجها تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يحد من هذه الحقوق أو يحول دون ممارستها المشروعة".

خلال الأعمال التحضيرية للاتفاقية السابقة ، على إمكانية تدخل الدولة لتنظيم الحرية النقابية وضمان بقائها في الحدود المشروعة رغم اعترافهم بمبدأ الاستقلالية ، وقد برز هذا الهدف المزدوج على إثر صياغة الفقرة الثانية للمادة الثالثة من طرف المؤتمر الدولي للعمل، فقد نصت على أنه "تمتنع السلطات العامة عن أي تدخل من شأنه أن يقيد هذا الحق أو أن يعوق ممارسته"[1].

3- مبدأ احترام الحرية النقابية

يرتبط مبدأ احترام الحرية النقابية بعنصرين أساسيين يكمن العنصر الأول في فكرة إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القانون الوطني، أما العنصر الثاني فيكمن في عدم إمكانية الاحتجاج بعدم المصادقة على اتفاقيات الحرية النقابية.

أ-إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القانون الوطني

بما أن الحرية النقابية تم تكريسها من خلال معاهدات دولية عالمية وإقليمية فان هذا التكريس لا ينتج أثره على الأفراد إلا عن طريق إدماج المعاهدات الدولية الخاصة بحماية الحرية النقابية في القوانين الداخلية ، بحيث تصبح جزءا لا يتجزأ من التشريع المعمول به أمام المحاكم الوطنية، غير أن مشكلة اندماج الاتفاقيات الدولية في القوانين الداخلية تعتبر من المسائل التي تخضع لظروف كل دولة ، فهناك بعض الدول التي تعترف دساتيرها بمبدأ الاندماج الذاتي للمعاهدات الدولية في القانون الداخلي[2] ، وذلك في حالة ما إذا كان البرلمان يملك – منفردا أو بالاشتراك مع السلطة التنفيذية – اختصاص إبرام تلك الاتفاقيات[3] وهناك بعض الدول التي تنص دساتيرها على عدم اندماج المعاهدات في أنظمتها القانونية الداخلية إلا بعد نشرها في الجريدة الرسمية.

وسواء كان الاندماج يتم ذاتيا أو بإجراء خاص فإنه يبقى التساؤل عن المرتبة القانونية للاتفاقيات الدولية داخل النظام الداخلي؟ وفى هذا الصدد نجد أيضاً اختلافا بين

---

[1]- محند اورابح بورنين ، جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات ، المرجع السابق، ص89.

[2]- وفيما يخص المعاهدات المتعلقة بحقوق الإنسان، بالرغم أن نشرها يبقى ضروري للعلم بها ، واستظهارها ، وتطبيقها من طرف القاضي ، فالاجتهاد القضائي يتجه نحو الأخذ بالمعاهدة المصادق عليها ولو لم تنشر في الجريدة الرسمية وهذا ما جاء في تقرير تونس إلى لجنة حقوق الإنسان راجع بهذا الخصوص: خير الدين زيوي ،"إدماج المعاهدات الدولية في النظام القانوني الداخلي الجزائري طبقا لدستور 96"، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ،2003، ص 39.

[3]- المرجع نفسه ، ص26

الدول ، فهناك دساتير بعض الدول تعطى تلك الاتفاقيات قوة تعلو على القوانين التشريعية وبالتالي تأخذ هذه الاتفاقيات الأولوية في التطبيق داخل الدولة ، وهذا يعنى ضرورة تعديل التشريعات المخالفة لأحكامها ، وعدم إصدار تشريعات لاحقه تتعارض معها ، وامتداد الرقابة القضائية لتحقيق هذه الغاية ، وهناك دول أخرى تعطى الاتفاقية قوة القانون وهذا يعنى أن الاتفاقية يمكن أن تلغى أحكام قانون سابق يتعارض معها ، ولكنها لا تمنع المشرع من إصدار تشريع لاحق يخالف أحكامها، وفى هذه الحالة فلا يجوز للمتقاضين داخل الدولة الدفع بمخالفة التشريع الجديد لأحكام الاتفاقية[1].

و قد نصت المادة 132 من الدستور الجزائري الحالي "المعاهدات التي يصادق عليها رئيس الجمهورية حسب الشروط المنصوص عليها في الدستور، تسمو على القانون"، ورغم أن الدستور الجزائري لم ينص على وجوب نشر المعاهدات الدولية حتى تصبح نافذة في مواجهة الكافة إلا أن التصديق وحده غير كاف لنفاذ المعاهدات و النشر شرط وجوبي للاحتجاج بها ويمكننا أن نلتمس ذلك من خلال نص المادة الرابعة من القانون المدني الجزائري والتي تنص على أنه" تطبق القوانين على أراضي الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية ابتداء من يوم نشرها في الجريدة الرسمية" وبعد ما يتم نشرها لا يعذر بجهلها حسب نص المادة 60 من الدستور الحالي، كما جاء المرسوم الرئاسي رقم 90-359 الصادر في 10 نوفمبر 1990، مؤكدا على ضرورة نشر المعاهدات من قبل وزير الخارجية باعتبار وزارته هي المسئولة على إعداد المعاهدات الملزمة للدولة الجزائرية و هذا تطبيقا للمادة 4 من المرسوم آنف الذكر[2].

ب-عدم إمكانية الاحتجاج بعدم المصادقة على اتفاقيات الحرية النقابية

اعتبرت الحرية النقابية من بين المبادئ التي كرسها دستور منظمة العمل الدولية كوسيلة أساسية لضمان سلام دائم ، كما اعتبر إعلان فيلادلفيا هذا المبدأ شرطا ضروريا لاطراد التقدم و التطور الاجتماعي، هذا التكريس الدستوري يعد في حد ذاته ضمانا لممارسة الحرية النقابية ، ذلك أن مجرد ورودها في ميثاق منظمة العمل الدولية يقضي

[1]- خير الدين زيوي، المرجع السابق، ص 08.

[2]- عمار رزيق ، " نشر الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري" ، مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 13 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000، ص 107.

بضرورة احترامها من قبل الدول الأعضاء في المنظمة حتى وان لم يصادقوا على الاتفاقيات الصادرة عنها بهذا الخصوص[1]، وكان أول اعتراض حول عدم اختصاص لجنة الحريات النقابية بالنظر في الشكاوى المثارة ضد دولة لم تصادق على اتفاقيات الحريات النقابية من طرف حكومة جنوب إفريقيا، حيث أثارت حجة عدم دستورية الإجراء، وقد تصدى المؤتمر الدولي للعمل بأغلبية كبيرة للحجة المقدمة من طرف تلك الحكومة، كما اعتمدت الندوة الجهوية الأوربية للمنظمة بالأغلبية المطلقة توصية تؤكد فيها أن الحريات النقابية إحدى الأهداف المؤكدة في ميثاق المنظمة ويجب على الدول بحسب انتمائها للمنظمة احترامه[2].

ثانيا: الضمانات الوطنية الخاصة بالحرية النقابية

لقد أفرد المشرع الوطني جملة من الضمانات التي تعزز احترام الحرية النقابية وذلك في الفصل الثالث من قانون 90-14، تحت بند الحماية بالإضافة إلى الإقرار الضمني للضمانات التي أرستها الاتفاقية 87.

1- مبدأ المساواة وعدم التمييز

بما أن الأحكام والمبادئ الدستورية في كافة الدول ومن بينها الجزائر تحتل الصدارة في السلم التشريعي الوطني، وهي بذلك تشكل المصدر الأول للقوانين الناظمة لمختلف الأنشطة الوطنية والحقوق والحريات العامة بما فيها الحرية النقابية[3]، فقد نص الدستور في المادة 29 "كل الناس سواسية أمام القانون ولا يمكن أن يتذرع بأي تمييز يعود سببه إلى المولد، أو العرق، أو الجنس، أو الرأي، أو أي شرط، أو ظرف آخر شخصي أو اجتماعي"، كما جاء في المادة 31" تستهدف المؤسسات ضمان مساواة كل المواطنين والمواطنات في الحقوق والواجبات بإزالة العقبات التي تعوق تفتح شخصية

---

[1]- محند أورباح بورنين، مرجع السابق 116.

[2] - المرجع نفسه ، ص 116.

[3]- عبد المجيد صغير بيرم ، "الحق النقابي في معايير العمل الدولية و القانون الجزائري "، مرجع سابق ، ص79.

الإنسان، وتحول دون مشاركة الجميع الفعلية في الحياة السياسية والاقتصادية والاجتماعية، والثقافية"[1].

كما تقرر هذا المبدأ في قانون 90-14 في المادة 50 من الفصل الثالث تحت بند الحماية حيث تنص هذه المادة على أنه:"لا يجوز لأحد أن يمارس أي تمييز ضد أحد العمال بسبب نشاطاته النقابية إبان التوظيف أو الأداء و توزيع العمل و التدرج و الترقية خلال الحياة المهنية وعند تحديد المرتب وكذلك في مجال التكوين المهني و المنافع الاجتماعية"[2] كما تنص المادة51 على أنه: "لا يجوز لأحد أن يمارس ضد العمال ضغوطا أو تهديدات تعارض المنظمة النقابية و نشاطاتها" في حين نصت المادة 52 على أنه:" يخضع المندوبون النقابيون أثناء ممارسة نشاطاتهم المهنية لأحكام التشريع و القانون المتعلقين بالعمل" أما المادة 53 فنصت على أنه "لا يجوز للمستخدم أن يسلط على مندوب نقابي بسبب نشاطاته النقابية عقوبة العزل و التحويل أو عقوبة تأديبية كيفما كان نوعها."

نستشف من هذه المواد أن المشرع الجزائري حاول توفير اكبر قدر من الضمانات للعامل على مختلف حالاته القانونية و قام بحضر التمييز بين العمال بسبب نشاطاتهم النقابية و بذلك يكون قد واكب الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية 98 والمتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية، غير أن اشتراطه الحصول على الجنسية الجزائرية الأصلية أو المكتسبة منذ 10 سنوات على الأقل لتكوين منظمات نقابية والانضمام إليها، يعد انتهاكا صارخا لمبدأ المساواة المنصوص عليه في اتفاقية الحرية النقابية[3] (87).

2- مبدأ استقلالية

نصت المادة 5 من القانون 90- 14 على أن" المنظمات النقابية مستقلة في تسييرها ، وتتمايز في هدفها عن أية جمعية ذات طابع سياسي"، كما نصت الفقرة الثانية من المادة 53 "على أنه تختص المنظمات النقابية وحدها بمعالجة الأخطاء ذات الطابع

[1]-الدستور الجزائري صادر بموجب الأمر الرئاسي رقم 96-438 مؤرخ في 26 رجب عام 1417 ، الموافق ل7 ديسمبر سنة 1996.

[2]- قانون 90 -14، مؤرخ في 90 ذي القعدة عام 1410، الموافق ل2 يونيو سنة 1990، يتعلق بممارسة الحق النقابي.

[3] -BIT« Liberté syndicale et négociation collective », op cit, p15.

النقابي المحض" مما يعزز مبدأ استقلالية النقابة في مواجهة رب العمل ، كما تنص المادة 54 على أنه إذا أخل مندوب نقابي بأحكام المادة 52 يمكن لمستخدمه أن يباشر ضده إجراءا تأديبيا بعد إعلام المنظمة النقابية المعنية".

من خلال دراسة الباحثة للإطار التنظيمي للحرية النقابية و ضمانات حمايتها، خلصت إلى أنه من الناحية القانونية حاول المشرع مواكبة ما تضمنته الاتفاقية الدولية للحرية النقابية وحماية حق التنظيم النقابي بخصوص ضمانات حمايتها ، كما أنه هناك تناسب كبير بين القيود التي أوردها المشرع على هذه الحرية ومبررات التقييد التي جاءت بها اتفاقيات حقوق الإنسان غير أن المشكل يكمن في القيود الإدارية التي تفرضها الإدارة العامة على الحرية النقابية من خلال طلب الحل ورفض منح وصل التصريح و الإذن المسبق رغم استيفاء المنظمات النقابية التي عانت من هذه الممارسات البيروقراطية للشروط القانونية التي تضمنها قانون 90-14 بالإضافة عدم وجود فصل بين السلطات وتبعية السلطة القضائية للسلطة التنفيذية، فإذا كان هذا حال الإطار التنظيمي للحرية النقابية وضمانات حمايتها فهل توجد آليات فعالة لحمايتها هذا ما سنتعرض إليه في المبحث الثاني.

المبحث الثاني
آليات حماية الحرية النقابية

ان مصطلح حماية الحرية النقابية يفترض وجود حرية نقابية قائمة ومعترف بها من قبل التشريعات الدولية والوطنية وعن طريق هذه الحماية يتم تعزيزها بجملة من الضمانات القانونية ، ثم يتم فرض احترامها عن طريق آليات عملية تطبيقية تضع قواعدها موضع التنفيذ والإلزام[1] ، و لما كانت الآليات الوطنية هي الآليات التي يتم اللجوء إليها أولا في حالة ما إذا تعرضت الحرية النقابية للانتهاك فان الباحثة ستعمد في هذا المبحث إلى دراسة الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية في المطلب الأول ثم الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية في المطلب الثاني على النحو الموالي:

المطلب الأول
الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية

لقد حاول المشرع الجزائري تكريس الحرية النقابية من خلال إرساء جملة من الضمانات التي جاء بها قانون 90-14 بالإضافة إلى القوانين الأخرى ذات الصلة ، إلا أن التكريس التشريعي وحده غير كاف نظرا إلى أن إعمال مبدأ الحرية النقابية يتطلب جملة من الآليات تعمل على رقابة نفاذ تلك التشريعات في الواقع العملي[2].

ولما كان تصنيف الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية بالنظر للجهة التي تعملها فعدت آلية سياسية إذا صدرت عن هيئة سياسية وعدت آلية وطنية حكومية إذا صدرت عن هيئة وطنية حكومية وعدت آلية وطنية غير حكومية إذا صدرت عن هيئة وطنية غير حكومية وعدت آلية قضائية إذا صدرت عن هيئة قضائية[3] فإن أفضل تصنيف يمكن اعتماده في هذا المجال هو الطبيعة الجزائية وبالتالي تم تقسيم هذا المطلب إلى فرعين الفرع الأول: الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية و الفرع الثاني الآليات القضائية لحماية الحرية النقابية.

---

[1]- محمد شريف بسيوني ، مرجع سابق، ص13.

[2]- محمد الرشيدي، مرجع سابق، ص177.

[3]- الآليات الوطنية لحماية حقوق الإنسان في: http://wwwhuman-human.blogspot.com/2011/04/blo

الفرع الأول

الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية

كما سبق البيان فان معيار تصنيف للآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية هو الطبيعة الجزائية للآلية، و على ذلك فان الآليات غير القضائية لحماية الحرية النقابية هي تلك الآليات التي ليس لها طابع جزائي ، وإنما تقوم بدور الضغط على الحكومات أو أرباب العمل لإعمال التشريعات المتعلقة بالحرية النقابية أو تعديلها، وقد قدرنا أن أهم هذه الآليات هي: البرلمان باعتباره ممثلا عن الإرادة الشعبية و مفتشية العمل باعتبار أنها الجهة المخولة قانونا بمراقبة مدى إعمال التشريعات الاجتماعية في المؤسسات الوطنية والمؤسسات الوطنية الحكومية و غير الحكومية.

أولا- البرلمان

باعتبار أن البرلمان ممثلا للإرادة الشعبية، فان مسألة حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية تقع بالدرجة الأولى على عاتق هذه المؤسسة الدستورية، وذلك من خلال الوظيفتين الأساسيتين اللاتين تضطلع بهما، وهما الوظيفة التشريعية والوظيفة الرقابية التي من خلالها يتم الكشف عن مخاطر البيروقراطية والانحرافات والأخطار والفساد الإداري والسياسي والتخريب والتلاعب، واستغلال النفوذ والاختلاس والتعقيد والاستخفاف بقيم وأخلاقيات دولة القانون والمؤسسات العامة.[1]

ومن جهتها تعمل اللجان البرلمانية الدائمة في كل من الغرفتين بما فيها لجنتا الحريات بالمجلس الشعبي الوطني ولجنة حقوق الإنسان بمجلس الأمة بالدراســة المعمقــة واليقظــة للنصوص التشريعية والعمل على تنقيتها من النصوص التي تتعارض مع هــذه الحقــوق والعمل على تعديلها بما يكفل ضمانها كما تقوم بإعداد الدراسات ذات الصلة، كمــا تقــوم بأعمال الرقابة على الأجهزة الحكومية للتأكد من مدى التزامها بحمايتها، كما تقوم بتلقــى الشكاوى والملاحظات حول الممارسات المرتبطة بحقوق الإنسان و حرياته الأساسية بمــا

---

[1]- خلفة نادية ، مرجع سابق ، ص13.

فيها الحرية النقابية وإيجاد الحلول المناسبة لها، كما تقوم بتشكيل لجان تقصى الحقائق في موضوعات اختصاصها ، وتعقد جلسات استماع حول بعض الموضوعات[1].

وقد قامت بعض لجان المجلس الوطني الشعبي بدعوة بعض الجمعيات الكبيرة ونقابة الاتحاد العام للعمال الجزائريين وبعض نقابات أرباب العمل، مثلها الاتحاد العام للفلاحين الجزائريين وحتى نقابات بعض المهن الحرة، كالمحامين والصيادلة والمهندسين المعماريين ، للاستماع لهم عند مناقشة بعض النصوص القانونية ذات العلاقة بتمثيلهم الاجتماعي وحتى عند مناقشة قانون الميزانية العامة سنويا كما هو الحال بالنسبة للاتحاد العام للعمال الجزائريين ، الذي لازال يحتكر كل التمثيل العمالي على حساب النقابات الأخرى[2] ، كما تمكنت النقابات العمالية من طرح قضية الاعتراف بها على مستوى الهيئة التشريعية الوطنية و ذلك من خلال الطرح الذي تقدمت به الكتلة النيابية لحزب الإصلاح الوطني والمتعلق بموضوع الحريات النقابية في الجزائر وتمكنت من تشكيل لجنة تحقيق برلمانية لم تنطلق في عملها بسبب الأزمة التي دخل فيها الحزب،[3] وبرغم ما تبذله هذه المؤسسة الدستورية من جهود في سبيل تعزيز وحماية حقوق الإنسان بما فيها الحرية النقابية إلا أنها لا ترتق للدور المطلوب منها ، و ذلك نظرا للهيمنة الشديدة عليها من طرف السلطة التنفيذية، بالإضافة إلى ضعف النواب و هشاشة الجهاز الرقابي في البرلمان.

ثانيا – الرقابة عن طريق مفتشيه العمل

تعتبر مفتشيه العمل آلية من آليات الرقابة على تطبيق التشريعات الوطنية في مجال التشريعات الاجتماعية ، وقد أوجدها المشرع بموجب القانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم لفض النزاعات العمالية الفردية منها و الجماعية متى فشلت الطرق الودية بين العمال ورب العمل داخل المؤسسة.

---

[1]- الآليات الوطنية لحماية حقوق الإنسان، مرجع سابق.

[2]- عبد الناصر جابي، العلاقات بين البرلمان و المجتمع المدني في الجزائر، مرجع سابق، ص21.

[3]- عبد الناصر جابي، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق، ص18.

وقد أسندت لها جملة من المهام و الاختصاصات تمثلت أساسا في مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية المتعلقة بعلاقات العمل الفردية والجماعية وظروف العمل والوقاية الصحية وأمن العمال، كما تختص بتقديم المعلومات والإرشادات للعمال ومستخدميهم فيما يخص حقوقهم وواجباتهم والوسائل الملائمة أكثر لتطبيق الأحكام القانونية والتنظيمية والتعاقدية والقرارات التحكمية[1]، ومساعدة العمال ومستخدميهم في إعداد الاتفاقيات أو العقود الجماعية في العمل و إجراء المصالحة قصد اتقاء الخلافات الجماعية وتسويتها، وتبليغ وتوضيح النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل للعمال ومستخدميهم وإعلام الجماعات المحلية بظروف العمل داخل المؤسسات التابعة لاختصاصها الإقليمي وإعلام الإدارة المركزية للعمل بمدى تطبيق النصوص التشريعية والتنظيمية المتعلقة بالعمل واقتراح التدابير الضرورية لتكييفها و تعديلها.

ولقيام مفتشيه العمل بالمهام السابقة منح لها القانون مجموعة من الصلاحيات المتمثلة أساسا في[2] سلطة القيام بزيارات إلى أماكن العمل التابعة لمهامهم ومجال اختصاصهم قصد مراقبة تطبيق الأحكام التشريعية والتنظيمية ومواعيد العمل القانونية وتقديم فحص أو مراقبة أو تحقيق ضروري للتحقق من احترام القانون ، و في هذا الاطار نصت المادة 58 من قانون 90-14 على أنه:" تعتبر مخالفات أحكام الباب الرابع من هذا القانون عراقيل لممارسة الحق النقابي ويعاينها مفتشو العمل طبقا للتشريع المتعلق بمفتشيه العمل".

ويمكنهم بهذه الصفة الدخول في كل وقت في النهار أو الليل، لكل أماكن العمل فيقومون بتدوين أو تقديم ملاحظات كتابية للمستخدم في موضوع من مواضيع التفتيش وتوجيه الأعذار بتسوية الوضعيات الخاصة بالمواضيع المتعلقة بالصحة والأمن وطب العمل، كما لها أن تقدم محاضر مخالفات إذا تعلق الأمر بالأخطاء الجسيمة.

وطبقا للـــــقانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفردية في العمل ، يتم التكفل بالنزاعات الفردية على مستوى مفتشية العمل، التي تتولى

[1]- المادة 2 من قانون 90-03 المتعلق بمفتشية العمل ، المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم.
[2]- المادة 5 من نفس القانون.

تنظيم جلسات المصالحة المختصة بمكاتب المصالحة، و تتم المصالحة بواسطة عريضة مكتوبة أو بحضور العامل إلى مقر مفتشية العمل لإخطارها شفاهة، ثم يحرر محضر بأقوال وادعات العامل ويرسل إلى مكتب المصالحة في غضون ثلاثة أيام من التبليغ و ذلك لدعوة مكتب المصالحة للاجتماع بعد 8 أيام من استدعائه.[1]

وقد حاول قانون 90-14 حماية المندوب النقابي من أي عقوبات قد تلحق به من قبل المستخدم نتيجة قيامه بمهامه النقابية و نلتمس ذلك من خلال نص المادة 55 " لا يجوز للمستخدم اتخاذ أي إجراء تأديبي ضد مندوب نقابي وفق الإجراء المنصوص عليه في المادة 54 أعلاه، أما المادة 56 فنصت على أن يعد كل عزل لمندوب نقابي ، يتم وفقا لأحكام هذا القانون باطلا وعديم الأثر" كما تنص الفقرة الثانية من هذه المادة على أن يعاد إدماج المعني بالأمر في منصب عمله و ترد إليه حقوقه بناءا عن طلب من مفتش العمل مجرد ما يثبت هذا الأخير المخالفة"[2]، كما أضاف الأمر رقم 96-12 الذي يعدل و يتمم القانون 90-14 في المادة 7 التي تتمم أحكام المادة السابقة أنه " في حالة رفض مؤكد من قبل المستخدم للامتثال في أجل ثمانية أيام يحرر مفتش العمل محضرا بذلك ويخطر الجهة القضائية المختصة التي تبت في أجل لا يمكن أن يتجاوز ستين يوما بحكم نافذ بصرف النظر عن الاعتراض و الاستئناف".

كما يتم تدوين محاضر المصالحة أو عدم المصالحة بحيث يمكن الرجوع إليها عند الحاجة وذلك بتسجيل نقاط التفاهم و المسائل العالقة وكيفية حلها، وتدوين المسائل السالفة الذكر في دفتر مرقم و موقع من قبل الأطراف المعنية بفتحه قانونا والمستخدم خصيصا لهذا الغرض مع تقديم أجل 8 أيام للتسوية، وإخطار السلطات المحلية –البلدية و الولاية- إذا تعلق الأمر بخطأ جسيم.

كما أنه في حالة ما إذا اكتشف مفتش العمل خرقا سافرا للأحكام الآمرة في القوانين و التنظيمات تقوم بإخطار الجهة القضائية المختصة في أول جلستها الأولى بعد انقضاء مهلة التسوية المحددة بثمانية أيام و التمادي في تجاهل الموضوع وذلك باتخاذ الإجراءات

---

[1]- سليمان احميه ، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، مرجع سابق، ص 16.

[2]- انظر قانون 90 – 14 المتعلق بممارسة الحق النقابي.

القضائية في هذا المجال، وإعلام السلطة السلمية بالمخالفات التي ارتكبت في تطبيق القوانين.[1]

ثالثا- اللجان الحكومية (اللجنة الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان)

المؤسسات الوطنية هي هيئات تابعة للدولة تعمل على تعزيـــز وحمايـــة حقـــوق الإنسان، وتأخذ عدة أشكال منها مكاتب التحقيق في الشـــكاوى والمـــدافعين القـــانونيين والموكلين واللجان الاستشارية ولجان مناهضة التمييز العنصري،[2] وقد قامـــت اللجنـــة الخاصة بحقوق الإنسان في عام 1978 بتنظيم ندوة حول المؤسسات الوطنية حددت فيها وظائفها كما يلي :

- العمل كمصدر للمعلومات المتعلقة بحقوق الإنسان للحكومة ومواطني البلد.
- المساهمة في تثقيف الرأي العام ونشر الوعي حول حقوق الإنسان واحترامها.
- دراسة وتداول و إصدار توصيات بشأن أي وضع خاص لشؤون قـــد تنشـــأ وطنيًـــا وترغب الحكومة بإحالتها إليها.
- تقديم النصح حول أية مسألة تخص شؤون حقوق الإنسان ُتحال إليها من قبل الحكومة.
- أن تدرس و تتابع التشريعات، والقرارات القضائية، والترتيبات الإدارية لتعزيز حقوق الإنسان
- تحضر وتقدم أية تقارير تتعلق بهذه الشؤون للسلطات المختصة.
- تقوم بأية وظيفة أخرى قد تعهد بها الحكومة إليها فيما يتعلق بواجبات الدولة بموجـــب تلك الاتفاقات الدولية في مجال حقوق الإنسان التي تكون طرفًا فيها[3].

و الجزائر كغيرها من الدول في العالم التي تدعي انتهاج النمط الديمقراطي والدفاع عن حقوق الإنسان، قامت بعدة محاولات في هذا الإطار ، توجت أخيرا بإنشـــاء اللجنـــة

---

[1]- المادة 12 من قانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 المعدل والمتمم.
[2]- المؤسسات الوطنية لحقوق الإنسان ، في:.org/French/reports, HRC/facteurs.Html. www.Nrw
[3]- المرجع نفسه.

الاستشارية لحماية وترقية حقوق الإنسان[1] بموجب المرسوم الرئاسي رقم 01-71 المؤرخ في 25 مارس 2001، و الجدير بالذكر أنها كانت نتاجا لدمج هيئتــين لحمايــة حقــوق الإنسان وهما وسيط الجمهورية والمرصد الوطني لحقوق الإنسان[2]، وقد حدد الأمر رقــم 09-04 المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها دور اللجنــة بالرقابة و الإنذار المبكر و التقييم في مجال حقوق الإنسان[3].

وتتكون الجمعية العامة للجنة الوطنية الاستشارية لترقية وحماية حقوق الإنسان مــن أعضاء يعينهم رئيس الجمهورية يختارون من الشخصيات الوطنية التــي تــولي اهتمامــا بحقوق الإنسان ومدة العضوية أربع سنوات تعتبر هذه الهيئة بمثابة جهاز لمراقبة وتقيــيم كل ما يتعلق بحقوق الإنسان في الجزائر، و تتمتع باستقلال إداري و مــالي[4]، وتضــطلع بمهام عديدة في سبيل تعزيز حقوق الإنسان وترقيتها كترقية حقوق الإنسان في الجزائــر طبقا لمبادئ الإعلان العالمي لحقوق الإنسان، كما تقوم بالسهر على مراقبة تطبيق الأحكام المتعلقة بحقوق الإنسان المنصوص عليها في التشريعات الداخلية بما فيها الاتفاقيات التــي صادقت عليها الجزائر، كما تقوم بالمشاركة في إعداد التقارير التي تقدمها الجزائر إلــى أجهزة الأمم المتحدة ولجانها المختصة وإلى المؤسسات الجهوية طبقا لالتزاماتها الاتفاقيــة كما تعمل على تطوير التعاون في ميدان حقوق الإنسان مع أجهزة الأمم المتحدة والمؤسسات الجهوية الوطنية المماثلة، وكذا مع المنظمات غير الحكومية الوطنية والدولية.[5]

و تتمثل مهمتها الأساسية في التصدي لكل مســاس بحقــوق الإنســان وحرياتــه الأساسية بما فيها الحرية النقابية وإبلاغ الجهات المعنية، كما تختص بإعداد تقرير سنوي عن وضع حقوق الإنسان في الجزائر وترفعه إلى رئيس الجمهورية، كما تقوم بنشر تقريــر

[1]- إن اللجنة الاستشارية لترقية وحماية حقوق الإنسان لم تظهر من فراغ، وإنما نشأت بعد تجــارب مؤسســاتية عرفتهــا الجزائر في هذا المجال، لمزيد من التفصيل في هذا الموضوع راجع نادية خلفة ، ص41 وما بعدها.

[2]- المرجع نفسه ، ص44.

[3]- المادة 01 من الأمر رقم 09-04 مؤرخ في 6 رمضان عام 1430 الموافق ل27 غشت 2009 ، المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، الجريدة الرسمية رقم 49 الصادرة في 30 غشت 2009، ص4.

[4]- نادية خلفة ، مرجع سابق ، ص44.

[1]– المرجع نفسه ، ص44.

سنوي وتقارير بحث واستقصاء[1]، ومجلة فصلية لحقوق الإنسان تحتوي ثلاثة أجزاء، إضافة إلى نصوص وثائق، معلومات عامة ومقالات خاصة ومعرضا للصحافة يحتـــوي مقـــالات بحث ومعلومات عامة تتعلق بوضعية حقوق الإنسان، كما وضعت اللجنة مصلحة للمداومة مكلفة باستقبال ودراسة مطالب وتظلمات المواطنين، ومركزا للتوثيـــق موجـــه للجمهـــور[2] ورغم الجهود التي تبذلها هذه اللجنة في سبيل النهـــوض بحقـــوق الإنســـان وتعزيزهـــا وحمايتها من أي انتهاك يقع عليها ، إلا أن خضوعها للإشراف المباشر للسلطة التنفيذيـــة وتعيينها بموجب مرسوم رئاسي يجعلها عرضة لضغوط عديدة قد تمارسها عليها الســـلطة التنفيذية قد تصل إلى الحل.

وفي سياق حمايتها لحقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية فقـــد قررت النقابات الجزائرية التي لم تحض باعتراف رسمي من قبل الســـلطات المختصـــة كنقابة الأسلاك المشتركة و العمال المهنيين و النقابة الوطنية لعمال التكوين المهني إيـــداع شكوى أمامها، تتهم فيها السلطات المعنية وعلى رأسها وزير العمل السيد "الطيب لـــوح" بالتماطل في منحها الاعتماد منذ أربع سنوات من إيداع ملفها لدى مصالح وزارة العمـــل والضمان الاجتماعي رغم استيفائها لكل الشروط القانونية التي تضمنها قانون الحق النقابي في الجزائر.[3]

رابعا- اللجان غير الحكومية (الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان)

أسست الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان من طرف المحامي الشهير علي يحي عبد النور في 30-6-1985[4]، وتتمتع هذه الرابطة بصفة العضو في الفدرالية الدولية لرابطات حقوق الإنسان، أهم ما ورد منها في مجال حماية الحقوق و الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية ، هو دعوتها إلى رفع حالة الطوارئ في الجزائر وقالت في بيان تلقت شبكة " الإسلام اليوم "نسخة منه "إن حالة الطوارئ التي تعرفها الجزائر منذ 13 عاما بسبب

---

[1]- المادة 01 من الأمر رقم 09-04.

[2]- نادية خلفة ، المرجع السابق، ص45.

[3] - http:// www.elbilad.net/archives/32252.

[4]- الرابطة الجزائرية للدفاع عن حقوق الإنسان. في: http:// ghropgr.Jeeran.Com/0/0/90 alg.html

الأزمة الأمنية تقيد الحريات الفردية والجماعية "وأضاف البيان أنه" من غير المعقول أن يستمر الجهاز القضائي تحت رقابة الإدارة، وأن تعطل قرارات العدالة السير العادي لنشاطات الأحزاب السياسية والنقابات والجمعيات، وأن تستمر العائلات في البحث عن مصير أولادها دون أن يتم تسليط كامل الضوء على ذلك، وكل إبقاء على حالة الطوارئ معناه السماح والترخيص بانتهاك حقوق الإنسان مهما كانت الأسباب، وهو يمثل وضعية خارجة عن القانون مفروضة بالقوة على الشعب الجزائري ويأتي كل هذا التنديد بمساندة منظمات دولية حكومية وغير حكومية[1]، كما طرحت الرابطة مسألة الحق النقابي وممارساته في المجتمع الجزائري[2].

من خلال ما سبق ، فان الآليات غير قضائية سواء كانت لجان برلمانية أو مفتشية العمل أو مؤسسات وطنية حكومية أو غير حكومية عملت بجد لمحاولة فرض احترام حقوق الإنسان بما فيها الحرية النقابية إلا أن افتقارها لعنصر الجزاء و المتابعة القضائية يقلل من فعاليتها.

الفرع الثاني

الآليات القضائية لحماية الحرية النقابية

تعد الآليات القضائية أهم الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية، باعتبار القضـــاء هو الجهة المختصة بتطبيق القوانين على كافة أفراد الشعب في الدولة، وتحقيق العدالة بين أفراده سواء كانوا حكاماً أو محكومين[3]، وينقسم القضاء في سبيل حمايته للحرية النقابيـــة إلى قضاء دستوري و قضاء عادي لذلك سوف نتناول دور القضاء الدستوري في حمايـــة الحرية النقابية أولا ثم نتناول دور القضاء العادي في حماية الحرية النقابية ثانيـــا، علـــى النحو الموالي.

[1]- نادية خلفة، المرجع السابق، ص47.

[2]- عبد الناصر جابي ، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني في إصلاح القطاع العام في الجزائر الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية، مرجع سابق، ص18.

[3]- أحمد الرشيدي ، مرجع سابق ، ص 178.

أولا: دور القضاء الدستوري في حماية الحرية النقابية

يلعب القضاء الدستوري دورا بارزا في حماية الحريات العامة بما فيها الحرية النقابية، و يظهر ذلك من خلال الرقابة على دستورية القوانين التي يمارسها المجلس الدستوري في الجزائر على دستورية المعاهدات والقوانين، والتنظيمات، إما برأي قبل أن تصبح واجبة التنفيذ، أو بقرار في الحالة العكسية، كما يبدي بعد أن يُخطِره رئيس الجمهورية رأيه وجوبا في دستورية القوانين العضوية بعد أن يصادق عليها البرلمان. ويفصل في مطابقة النظام الداخلي لكل من غرفتي البرلمان للدستور.

غير أن حصر صلاحية تحريك المجلس الدستوري في الجزائر في أشخاص معينين وهم: رئيس الجمهورية ورئيس المجلس الشعبي الوطني ورئيس مجلس الأمة يمنعه من القيام بالدور المنوط به في حماية حقوق وحريات الأفراد بما فيها الحرية النقابية وذلك لتعذر تلقيه أي شكاوي من هؤلاء ، كما يتعذر عليه التصدي لذلك من تلقاء نفسه وعليه فان المجلس الدستوري في الجزائر لم يسبق له و أن تناول قضية الحرية النقابية في حين أن المجلس الدستوري الفرنسي تناول مسألة حرية تأسيس الجمعيات بصفة عامة ويتضح ذلك من خلال قضية الأديبة الفرنسية سيمون دي بوفوار والتي تقدمت بطلب تصريح لتأسيس جمعية أصدقاء الشعب و قد أمر وزير الخارجية برفض طلبها ، و لكن المجلس الدستوري اصدر قرار يبين فيه أن إخضاع حرية تأسيس الجمعيات للرقابة الإدارية مخالف للمبادئ القانونية العامة.[1]

غير أن الرقابة القضائية على دستورية القوانين تساهم أكثر من الرقابة السياسية على دستورية القوانين في حماية الحرية النقابية ويبدو ذلك جليا من خلال الدور الذي تقوم به المحكمة الدستورية المصرية في سبيل حماية الحرية النقابية و يرجع ذلك إلى عدة عوامل أهمها:

1- الطبيعة القانونية للمحكمة الدستورية المصرية

إن المحكمة الدستورية المصرية ذات طبيعة قضائية ويتضح ذلك من خلال نـــص المادة 175 من دستور 1971 التي جاء فيها:" تتولى المحكمة الدستورية العليا دون غيرها

[1]- عيسى بيرم ، مرجع سابق ، ص221.

الرقابة القضائية على دستورية القوانين و اللوائح.."[1] كما يتضح ذلك من خــلال قــانون المحكمة الدستورية العليا رقم 48 لسنة 1979 و الذي جــاء متضــمنا نظــام المحكمــة واختصاصاتها والإجراءات المتبعة أمامها[2]، حيث نصت المــادة الثالثــة منــه:"تتــألف المحكمة من رئيس وعدد كاف من الأعضاء تصدر أحكامها وقراراتها من 07 أعضـــاء" كما نصت المادة الخامسة على أنه:" يشترط أن يكون3/2 عدد أعضاء المحكمة على الأقل من بين أعضاء الهيئات القضائية."[3]

2- أساليب الاتصال بالمحكمة الدستورية المصرية

نص قانون المحكمة الدستورية المصرية عن أساليب الاتصال بها وهي : طريــق الدفع من جانب الأفراد (المادة 29/ ب) و الإحالة من جانب محكمة الموضوع(المادة 29/ أ) والتصدي من قبل المحكمة الدستورية العليا(المادة 27) [4]، وهي بلا أدنى شك أســاليب تختلف كليا عن تلك الأساليب المتبعة في الجزائر إذ تتيح للمحكمة الدستورية العليا القيــام بالدور المنوط بها في حماية الحرية النقابية على أكمل وجه وبكل مصداقية وشفافية وفــي منآى عن أي ضغوط سياسية.

ويبرز اهتمام المحكمة الدستورية المصرية بحماية الحريــة النقابيــة مــن خــلال المبادئ الدستورية التي أرستها بشأن الحرية النقابية ، و من حيث قراءتها لأحكام الاتفاقية (87) المتعلقة بالحرية النقابية و حق التنظيم[5] ، كما يتضح من خــلال بعــض الأحكــام القضائية التي فصلت فيها المحكمة الدستورية لصالح العمال و النقابيون[6].

---

[1]- جلول شيتور، الرقابة القضائية على دستورية القوانين، مجلة الاجتهاد القضائي، العــدد الرابــع ، جامعــة بســكرة ص67.

[2]- رمضان محمد بطيخ، النظرية العامة للقانون الدستوري و تطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، القاهرة، 1996 ص402.

[3]- جلول شيتور، المرجع السابق، 67.

[4]- أحمد رمضان ، الحماية الدستورية لحقوق الإنسان "رقابة الدستورية كوسيلة لحمايــة الحقــوق و الحريــات ، دار النهضة العربية ، القاهرة ،2006، 16 وما بعدها.

[5]- خالد علي عمر، مرجع سابق، ص53 وما بعدها

[6]-حكـم المحكمـة الدسـتورية العليـا رقـم:19/77 للجلسـة العلنيـة المنعقـدة فـي 7 فبرايـر 1998 الموافـق ل10 شـوال 1418،المرجع نفسه ، ص240.

ثانيا: دور القضاء العادي في حماية الحرية النقابية

1 -**الدعوى القضائية**

يلعب القضاء العادي دورا مهما في حماية الحرية النقابية و القضاء المخول بالنزاعات التي تتعلق بالحرية النقابية وهو القضاء العمالي وتختص الغرفة الاجتماعية بهذا النوع من القضايا[1]، و تتشكل الغرفة الاجتماعية من ممثلين للعمال وأصحاب العمل إلى جانب القاضي المختص و تمتاز إجراءات التقاضي بالبساطة و السلاسة حيث ترفع الدعوى أمام المحكمة بإيداع عريضة مكتوبة من المدعي أو وكيله أو ممثله القانوني أو بحضور المدعي أمام المحكمة وفي هذه الحالة يتولى مكتب الضبط أو أحد أعوانه تحرير محضر بتصريح المدعي الذي يوقعه[2]، وقبل عرض القضية للدراسة و الفصل يمكن للقاضي أن يجري مصالحة بين طرفي النزاع[3]، و تمتاز دعاوى العمل بسرعة البت فيها و تحدد الجلسة الأولى في مدة أقصاها 15 يوما ، لا يسمح الانتظار الطويل في القضايا الخاصة بالفصل التعسفي أو بدفع الراتب أو أجر متوقف و هذه القضايا مشمولة بالنفاذ المعجل[4] وقد وقد تضمن قانون 90-14 العقوبات التي قد تصدر في حق رب العمل نتيجة مساسه بالحرية النقابية[5] حيث نصت المادة 59 على أنه:" يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 10.000دج إلى50.000 دج على أي عرقلة لحرية ممارسة الحق النقابي كما هو منصوص عليه في أحكام هذا القانون و لا سيما الأحكام الواردة في الباب الرابع منه و في حالة العود يعاقب بغرامة مالية تتراوح مابين 50.000 دج إلى 100.000 دج و بالحبس من ثلاثين يوما إلى ستة أشهر أو بإحدى هاتين العقوبتين فقط".

2-**الدعوى النقابية**

تتمتع النقابة بأهلية التقاضي على اعتبار أنها شخص قانوني له أهلية لاكتساب الحقوق وتحمل الالتزامات، و له كيان خاص و مستقل عن الدولة وأرباب العمل وتتمتع

[1]- محمد لمين لعجال ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرات ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة بسكرة، كلية الحقوق 2004 -2005 ، ص12.

[2]- سليمان احميه ، مرجع سابق، ص37.

[3]-المرجع نفسه ، ص44.

[4]- سليمان احميه ، مرجع سابق ، ص45.

[5]- عبد المجيد صغير بيرم، "الحق النقابي في معايير العمل الدولية ، مرجع سابق ، ص119.

النقابة بهذا الحق سواء تعلق الأمر بحماية مصالحها الخاصة كونها شخص قانوني له ارتباطات و تعاملات مع الغير، أو لحماية مصالح أعضائها الفردية أو الجماعية و التي نجد من ضمنها ممارسة الحرية النقابية، بمعنى آخر أن للنقابة أهلية مزدوجة ، فمن جهة يمكنها أن تلجأ للقضاء عن طرق ممثلها القانوني في القضايا التي تمس مصالحها الخاصة كمنظمة مستقلة ، كما لها أن تتأسس كطرف مدعى أو مدعى عليه أمام مختلف الجهات القضائية و سواء تعلق الأمر بنزاع مع الإدارة أو منظمات نقابية أخرى، أو غيرها من أشخاص معنوية، كما تقوم النقابة بتمثيل أعضائها أو المهنة التي تمثلها أمام الجهات القضائية في كل القضايا سواء تعلقت بمصالح الأعضاء الفردية أو الجماعية المادية منها والمعنوية والمهنية أمام كل الجهات القضائية المدنية والإدارية والجزائية[1].

وترفع الدعوى النقابية المتعلقة بالمساس بالحرية النقابية من طرف النقابة تحت تسمية دعوى المصالح الجماعية[2] ذلك أن النقابة تمثل مصالح أعضائها، وقد أعترف لها القضاء الفرنسي بأن تمارس حقها في التقاضي كلما تعرضت مصالح أعضائها المختلفة للتهديد والتي نجد من ضمنها الحق في ممارسة النشاط النقابي والحرية النقابية.

وقد ثار جدلا بين رجال القضاء الفرنسي نتيجة تمثيل النقابة لأعضائها عن طريق دعوى المصالح الجماعية، ويكمن الاختلاف أساسا حول تحديد مصطلح المصالح الجماعية وتمييزه عن المصطلحات التي تتشابه معه كالمصلحة العامة، والمصلحة الاجتماعية فمنهم من اعتمد التفسير الضيق للمصلحة الجماعية وهذا ما ذهب إليه القضاء الابتدائي إذ رفض الدعاوى النقابية المتعلقة بالسهر على التطبيق الجيد لأحكام قانون العمل بحجة أن ذلك يستند إلى معيار المصلحة العامة لا الجماعية[3] ، غير أن قاضي النقض رفض تفسير القضاء الابتدائي و اعتمد التفسير الواسع لمصطلح المصالح الجماعية الذي يشمل المصلحة العامة ، حيث حكمت هذه المحاكم بقبول الدعاوى الجماعية المتعلقة بالمطالبة بالتطبيق الجيد للأحكام المتعلقة بقانون العمل كالحق في الراحة

---

[1]– سليمان احميه ، مرجع سابق، ص75.

[2]– وهي تلك الدعوى التي تتعلق بمصلحة عامة لجماعة من العمال أو بكل العمال أو تتعلق بمصالح المهنة أو قطاع النشاط و تختلف أسبابها و دوافعها كما تختلف الجهات القضائية المختصة بها فقد تكون مدنية أو اجتماعية أو جنائية المرجع نفسه، ص76.

[3]– المرجع نفسه، ص77

الأسبوعية والصحة والأمن و السلامة في العمل ، الأمر الذي جعل النقابة تقوم بالدور المنوط بمفتش العمل والنيابة العامة لا سيما فيما يتعلق بالمساس بالحرية النقابية[1] بمظاهرها المتعددة كالمساس بحرية ممارسة النشاط النقابي و المساس بقواعد الانتخاب أو باليات ممارسة الحرية النقابية خاصة آلية الإضراب، ومع ذلك فقد أشار الأستاذ أحمية سليمان في مؤلفه الخاص بآليات تسوية منازعات العمل و الضمان الاجتماعي إلى أنه رغم أهمية الدعوى النقابية إلا أنها لا تغني عن الدعوى العمومية باعتبار أن مجمل هذه الممارسات تمس بالنظام العام.

[1]- سليمان احميه ، مرجع سابق ، ص77.

المطلب الثاني

الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية

إن انضمام الجزائر للاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية يقضـــي بضـــرورة إدماج هذه الاتفاقيات ضمن نظامها القانوني، كما يفرض نظام رقابة تضطلع به الهيئـــات المسئولة عن إعمال تلك الاتفاقيات في الدولة الجزائرية، و ذلك من خلال رفع التقـــارير التي تبين مدى التزامها بما ورد فيها من أحكام، كما يسمح للأفراد الجزائـــريين الـــذين يدعون انتهاك حقوقهم النقابية من قبل السلطات الجزائرية أن يتوجهوا بشكاوى أمامها.

وعن طريق هذا النظام يمكن التأكد من مدى وفاء الدولة الجزائريـــة بالتزاماتهـــا التعاقدية بخصوص إعمال مبدأ الحرية النقابية طبقا للمعايير الدولية، كمـــا تتـــآزر هـــذه الآليات جنبا إلى جنب مع الآليات الوطنية لحماية الحرية النقابية ، لذلك ســـوف نتنـــاول الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية من خلال تقسيم هذا المطلب إلـــى فـــرعين بحيـــث نتناول في الفرع الأول: الآليات العالمية لحماية الحرية النقابية ثم نتناول في الفرع الثاني الآليات الإقليمية لحماية الحرية النقابية.

الفرع الأول

الآليات العالمية لحماية الحرية النقابية

باعتبار أن منظمة العمل الدولية صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية الحرية النقابية،[1] على المستوى الدولي فإننا سنتناول أولا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة العمل الدولية ثم نتناول آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة.[2]

أولا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة العمل الدولية

حرصت منظمة العمل الدولية منذ الوهلة الأولى لنشأتها على إقامة نظام فعال للإشراف الدولي تناط به مهمة رقابة مدى التزام الدول بتطبيق الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالحرية النقابية داخل نظمها التشريعية، ومدى جدية امتثالها ووفائها بالتزامـــاتهـــا الدولية

---

[1]- محمد أمين الميداني، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات و التأهيل لحقوق الإنسان، اليمن ط2، 2005 ، ص37.

[2]– محند أورباح بورنين، المرجع سابق، ص181

ويقوم هذا النظام الدولي للإشراف والرقابة في إطار منظمة العمل الدولية، على ركيزتين أساسيتين، هما نظام التقاريـــر و الشكاوى.[1]

1-نظام التقارير

تلتزم الدول الأطراف في الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية بأن تقدم تقارير سنوية عن الإجراءات المتخذة لتطبيقها وهذا ما نستشفه من نص المادة 22 من دستور منظمة العمل الدولية إذ يقوم مجلس الإدارة التابع للمنظمة بوضع مواصفات التقارير الواجب تقديمها حسب كل اتفاقية على حدا ، والمعلومات التي يجب أن يتضمنها التقرير ، فضلا عن تحديد المدى الزمني لتقديم تلك التقارير تبعا لأهمية الاتفاقات وحداثة التصديق عليها والصعوبات التي قد ترد من أجل تنفيذه[2].

وقد تم تعديل نص المادة السابقة منذ عام 1976، حيث اعتمد مكتب العمل الدولي أسلوباً جديداً، فيما يتعلق بإرسال التقارير وبموجب هذا التعديل صارت الدول الأعضاء مطالبة بتقديم نوعين من التقارير في شأن الاتفاقيات المصادق عليها، تقارير مفصلة تقدمها كل سنتين ، تقتصر مهمتها على بيان مدى التزام الدولة المرسلة بالنسبة إلى أحكام اتفاقيات عمل دولية معينة، وهي على وجه التحديد الاتفاقيات الخاصة بالموضوعات الآتية: **الحرية النقابية، حظر العمل القسري، عدم جواز التمييز في إطار علاقات العمال سياسات الاستخدام، أوضاع العمال المهاجرين، التفتيش على العمل، مبدأ المشاورة الثلاثية**، وتقارير عامـــة ترفعها الدول إلى مكتب العمل الدولي، مضمنة إياها موقفها بشأن مجموع اتفاقيات العمل الدولية التي تم التصديق عليها من جانبها[3].

أما عن الوضع بالنسبة للاتفاقيات غير المصدق عليها، وكذلك بالنسبة إلى التوصيات التي يصدرها مكتب العمل الدولي، فقد أشارت المادة 19 من دستور منظمة العمل الدولية إلى وجوب قيام الدول الأعضاء برفع تقارير إلى المدير العام لمكتب العمل الدولي في الفترات التي يحددها مجلس إدارة المنظمة تتضمن الوضع القائم قانوناً وتطبيقاً

---

[1]- عبد العزيز قادري ، حقوق الإنسان " في القانون الدولي و العلاقات الدولية، المرجع السابق، ص168 و ما بعدها.
[2]- بدرية عبد الله العوضي ، دول مجلس التعاون الخليجي و مستويات العمل الدولية، مرجع سابق، ص95.
[3]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص250.

فيما يتصل بالموضوعات والأحكام التي تتناولها هذه الاتفاقيات غير المصدق عليها وكذلك التوصيات الصادرة عن المكتب المذكور، كما يتعين على كل دولة عضو أن تشير إلى الصعوبات التي تحول دون تصديقها على إحدى أو على بعض اتفاقيات العمل الدولية وعما إذا كانت تنوي القيام بذلك مستقبلاً.[1]

وتبرز أهمية هذا الأسلوب في الرقابة والإشراف الدوليين على سلوك الدول بالنسبة لتطبيق أحكام اتفاقيات العمل الدولية التي صادقت عليها، و يتم فحص هذه التقارير عن طريق لجنة الخبراء، ولجنـــة المؤتمر، لمعرفة مدى ملائمة التدابير التي تتخذها الدول على الصعيد الوطني مع الأحكام والمعايير المنصوص عليها في اتفاقيات العمل الدولية، وتقديم ملخص عنها إلى مؤتمر العمل الدولي في دور انعقاده التالي[2].

أ–لجنة الخبراء لمتابعة تطبيق المعاهدات والتوصيات

قامت الندوة الدولية للعمل في 1926 باعتماد قرار بإنشاء لجنة الخبراء لمتابعة تطبيق المعاهدات والتوصيات وذلك لصعوبة توليها هذه المهام بنفسها، وتتكون لجنة الخبراء من 20 عضوًا يختارون من خبراء القانون المحترفين ويتم تعيينهم من طرف المكتب الدولي للعمل باقتراح من الحكومات ، كما قد يلجأ المكتب إلى تعيين أعضاء دون اقتراح من الحكومات[3]، وتقوم اللجنة بمراقبة مدى احترام الدول للمعايير المدرجة ضمن دستور المنظمة والاتفاقيات الصادرة عنها، حيث تتابع اللجنة وتقيم التقدم الذي حققته تلك الدول في مجال إعمال مبدأ الحرية النقابية و الضمانات المنصوص عليها في الاتفاقية 87، و تتخذ تعليقات لجنة الخبراء على التقارير التي ترفع إليها بخصوص مدى وفاء الدول بالتزاماتها شكل ملاحظات أو طلبات مباشرة[4].

وينقسم التقرير إلى ثلاثة أجزاء:الجزء الأول وهو التقرير العام، يبين من جهة سير أعمال لجنة الخبراء والمسائل المحددة المتصلة بهذا العمل والتي عالجتها،كما يبين من جهة أخرى مدى تقيد الدول الأعضاء بالتزاماتها الدستورية المتعلقة بمعايير العمل الدولية

[1]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص251 .

[2]- بدرية عبد الله ألعوضي ، المرجع السابق ، ص115.

[3] –عبد المجيد صغير بيرم ، الحق النقابي في معايير العمل الدولية ، مرجع سابق.ص27.

[4]– محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص49.

والجزء الثاني: الملاحظات المتعلقة ببلدان معينة، وهي تتصل باحترام الالتزامات المرتبطة بتقديم التقارير وبتطبيق الاتفاقيات المصادق عليها حسب الموضوع وبالتزام عرض الاتفاقيات على السلطات المختصة والجزء الثالث: الدراسة الاستقصائية العامة ينشر كجزء مستقل[1].

وتتضمن الملاحظات تعليقات على المسائل الأساسية المثارة بفعل تطبيق دولة من الدول الأعضاء لاتفاقية ما من جانب دولة عضو، وتنشر هذه الملاحظات في التقرير السنوي الصادر عن لجنة الخبراء الذي يقدم بعد ذلك إلى لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر وذلك كل سنة في شهر جوان، أما الطلبات المباشرة، فعادة ما تتناول مسائل ذات آثر تقنية أو أقل أهمية، كما تتضمن طلبات للحصول على معلومات وهي لا تنشر في تقرير لجنة الخبراء بل ترسل مباشرة إلى الحكومة المعنية[2]، وتبحث لجنة الخبراء تطبيق معايير منظمة العمل الدولية سواء صادقت عليها الدولة أم لا حيث تتناول موضوعًا محددًا يقرره مجلس الإدارة ويتخذ هذا الفحص شكل دراسة استقصائية عامة عند انتهاء اللجنة من عملها تضع تقريرًا سنويًا.

ب–لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر الدولي للعمل

تتسم لجنة تطبيق المعايير بتشكيلة ثلاثية تضم ممثلين عن الحكومات وأصحاب العمل والعمال وتنتخب اللجنة في كل دورة هيئة مكتبها المؤلفة من رئيس وعضو حكومي ومن نائبي رئيس وعضو عن أصحاب العمل وعضو عن العمال و مقرر وهو عضو حكومي[3]، و تجتمع اللجنة كل سنة عند انعقاد دورة مؤتمر العمل الدولي تضطلع بالمهام معينة تتمثل أساسا في تلك التدابير المتخذة بغية إنفاذ الاتفاقيات المصدقة المادة 22 من الدستور، والتقارير المرسلة وفقًا للمادة 19 من الدستور الدراسات الاستقصائية العامة وكذا التدابير المتخذة عملا بالمادة 35 من الدستور والخاصة بالأقاليم التابعة[4].

---

[1]- محند أورباح بورنين، المرجع سابق، ص168.

[2]- بدرية عبد الله العوضي، المرجع السابق ، ص15.

[3]– محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص52.

[4]– محمد أورباح بورنين، مرجع سابق ، ص210.

وتقوم اللجنة بتقديم تقريرًا إلى المؤتمر، وبعدما تقوم لجنة الخبراء بفحصه تعطي لجنة تطبيق المعايير لممثلي الحكومات ولأصحاب العمل وللعمال فرصة النظر معًا في الطريقة التي تستوفي بها الدول التزاماتها المعيارية ولاسيما فيما يتعلق بالالتزامات الناشئة عن الاتفاقيات المصادق عنها، كما يمكن للحكومات استكمال المعلومات الواردة في التقارير المقدمة سابقا إلى لجنة الخبراء والإشارة إلى تدابير أخرى معتمدة أو مقترحة منذ الدورة الأخيرة لهذه اللجنة، و التنويه عن الصعوبات التي تواجهها في الوفاء بالتزاماتها وطلب المساعدة لتذليلها[1]، ثم تعمد إلى بحث حالات الإخلال الجسيم بالتزام تقديم التقارير أو بغيره من الالتزامات المرتبطة بالمعايير، وأخيرًا تتكب لجنة المؤتمر على مهمتها الرئيسية المتمثلة في فحص عدد معين من الحالات الفردية بشأن تطبيق الاتفاقيات المصادق عليها، والتي كانت موضع ملاحظات من جانب لجنة الخبراء[2] وفي هذا الإطار يمكن أن تدعى الدولة التي جرت مناقشة حالتها في التقرير الذي تقدمه لجنة تطبيق المعايير التابعة للمؤتمر، إلى جلسة عامة بغرض حملها بصفة فردية على استقبال بعثة مساعدة تقنية من المكتب الدولي للعمل بغرض تعزيز قدرتها على الوفاء بالتزاماتها.[3]

1- نظام الشكاوى

يعد نظام الشكاوى الركيزة الأساسية الأخرى، التي ينهض عليها نظام الرقابة الدولية، فيما يتعلق بتعزيز الحرية النقابية وحمايتها في إطار منظمة العمل الدولية فتتمثل في البلاغات والشكاوى التي يسمح بتقديمها ورفعها إلى المنظمة ضد الدول التي لا تراعي مثل هذه الحقوق، وقد كفلت المادة 24 من دستور منظمة العمل الدولية لمنظمات العمال وأصحاب الأعمال، الحـــق في التقدم إلى مكتب العمل الدولي ببلاغات أو عرائض بشأن أي تقصير من جانب أي عضو في ما يتعلق بالوفاء بالتزاماته المترتبة على تصديقه

---

[1]- محمد أورباح بورنين، مرجع سابق، ص211.

[2]- المرجع نفسه ، ص211

[3]- مكتب العمل الدولي،" تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات، التقرير3، ج1، ط1، جنيف 2008. www.ILO.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm.

على أي من اتفاقيات العمل الدولية موضوع البلاغ[1]، وقد استوجبت المادة 25 من الدستور ذاته ضرورة أن تبادر الدولة العضو المعنية إلى بيان موقفها إزاء البلاغ المقدم ضدها، بحيث إذا لم يرد البيان المطلوب من الحكومة المسئولة، خلال وقت معقول، أو إذا وجد مجلس الإدارة أن البيان المرسل غير مرضٍ، يكون للمجلس الحق في نشر الدعوى والبيان الذي تلقاه رداً عليها إن وجد[2]، وقد تضمنت المواد 26 إلى 29، ومن 31 إلى 34 من دستور منظمة العمل الدولية نظام الشكاوي ، فطبقاً لنص المادة 26 من هذا الدستور يكون لكل دولة عضو الحق في تقديم شكوى إلى مكتب العمل الدولي ضد أية دولة أخرى عضو لا تفي بالتزاماتها الدولية، فيما يتصل بتطبيق أحكام أي من اتفاقيات العمل الدولية النافذة[3].

ونستشف من هذه المادة أن هذا الحق مقرر للدول الأعضاء على وجه العموم، أي دون اشتراط أن يكون ثمة ضرر واقع على الدولة الشاكية أو على أحد أو بعض رعاياها والمعيار الذي تستند إليه هذه الشكوى هو حماية المصلحة العامة، وأن شرط المصلحة في مثل هذه الحالة يتحقق بمجرد وقوع إخلال بأحكام اتفاقيات العمل الدولية المصدق عليها من جانب أي دولة عضو، و ذلك يمثل تطوراً إيجابياً كبيراً في مجال توفير الضمانات الدولية لحقوق الإنسان[4]، وهو تطور لا نكاد نجد مثيلاً له في الوقت الحاضر وعلى صعيد الحماية الدولية لحقوق الإنسان، إلا في نطاق الاتفاقية الأوروبية لحقوق الإنسان والحريات الأساسية المبرمة عام 1950[5].

وقد أوجدت منظمة العمل الدولية بالتعاون مع منظمة الأمم المتحدة إجراء خاص لتفعيل هذه الحماية ويمتد أيضا للدول التي لم تصادق على الاتفاقيات المتعلقة بالحرية النقابية و يطالها هذا الإجراء كنتيجة لعضويتها في منظمة العمل الدولية والذي يتمثل في

[1]- بدرية عبد الله العوضي ، المرجع السابق، ص120.
[2]- المرجع نفسه، ص120.
[3]- المرجع نفسه ، ص 120 وما بعدها.
[4]- أحمد الرشيدي، المرجع السابق، ص252.
[5]- المرجع نفسه ، ص252.

إيجاد هيئتين يرجع لهما الاختصاص في فحص الشكاوى التي ترد للمنظمة سواء كانت من منظمات العمال أو من منظمات أصحاب العمل أو من الحكومات وهما لجنة الحرية النقابية ولجنة التوفيق و المصالحة.

ا-لجنة الحرية النقابية

تضم لجنة الحرية النقابية حسب التوزيع الثلاثي تسعة أعضاء دائمين وتسعة نواب من مجموعة الممثلين الحكوميين وممثلي العمال وأصحاب العمل المنبثقين عن المجلس وترأسها شخصية مستقلة ، ويعتبرها الكثيرون بمثابة هيئة قضائية نظرا لإحاطتها بأساليب تضمن نزاهتها[1] ، فهي تعتمد على الوثائق المكتوبة سواء فيما يتعلق بالشكاوي أو الأجوبة أو أي إجراءات أخرى، و ترسل أشخاصا مستقلين إلى مكان الشكوى[2] وتعتمد سرية الوثائق المقدمة إليها كما تلجأ إلى الاجتماعات المغلقة ، كما تحضر مشاركة الأعضاء الذين لهم جنسية الدولة محل دراسة لحالتها في الاجتماع أو الأفراد الذين يتقلدون مناصب رسمية في المنظمة التي قدمت الشكوى ضمانا لحيادها[3].

وتختص لجنة الحرية النقابية بنظر الشكاوي الواردة إليها حيث تجتمع لدراسة الحالات الخاصة بالمساس بالحرية النقابية ثلاث مرات في السنة ، وتعطي قراراتها وتوصياتها بخصوص الدولة محل الشكوى، ورغم أن الإجراءات أمام اللجنة تتسم بالطابع الكتابي كما سبق وأن أشرنا إلا أنها يمكن أن تكون شفوية في بعض الحالات حيث يقبل الاستماع إلى الأطراف أو يتم عبر بعثات اتصال مباشرة أو عبر زيارات ميدانية لمقابلة الأطراف المعنية، وتجدر الإشارة أن إجراءات اللجنة تنطبق حتى على الدول التي لم تصدق على الاتفاقيات الخاصة بالحريات النقابية حيث تعتمد في فحصها للشكاوى على ضوء دستور المنظمة وعلى إعلان فيلادلفيا وعلى مبادئ دولية معترف بها متعلقة بالحرية النقابية حيث يسمح الإجراء الخاص بالحرية النقابية للدول ولمنظمات العمال وأصحاب العمل بإيداع شكاوى لدى المكتب الدولي للعمل ضد أي دولة لم تحترم الحريات النقابية سواء كانت عضو في منظمة العمل الدولية أو كانت عضويتها مقصورة على

---

[1]- محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص59.

[2]– المرجع نفسه ، ص59.

[3]– محند أورباح بورنين، مرجع سابق ، ص217.

منظمة الأمم المتحدة،[1] أما بالنسبة للقواعد الإجرائية التي تسمح لها باعتبار الشكاوى قابلة للفحص فتتلخص في النقاط التالية:

-إمكانية قبول الشكوى بالنظر إلى المنظمة المدعية

تتمتع اللجنة بكامل الصلاحية لتحديد طبيعة المنظمة النقابية ولا يقيدها في هذا الشأن أي تعريف تعطيه التشريعات الوطنية، كما أن اعتبار منظمة نقابية منحلة أو تعمل في الخفاء بدون ترخيص أو كون بعض أعضائها ينشطون خارج تراب الدول لا يلزم اللجنة اعتبار شكواها غير مقبولة، كما لا يتأثر قبول شكوى منظمة نقابية لم تودع نظامها الأساسي لدى السلطات العامة، لأن مضمون مبدأ الحرية النقابية ينص على استقلالية المنظمات النقابية بالنسبة للسلطة، كما لا يؤثر عدم اعتراف السلطة بالمنظمة في قابلية شكواها إذا تبين في الحقيقة أن لها وجود فعلي[2].

-عدم اشتراط استنفاذ طرق الطعن الوطنية

لا يعتبر استنفاذ طرق الطعن الوطنية شرطا لازما لقبول الشكوى أمام لجنة الحريات النقابية، لكن قد تأخذ اللجنة في فحصها للشكاوى بالقرارات الصادرة من طرف الهيئات القضائية الوطنية ، بمناسبة النظر في للقضية التي قد تفيد اللجنة بمعلومات إضافية، وقد تعلق اللجنة النظر في الشكوى إلى حين صدور قرار قضائي بخصوصها[3] ويشترط أن تكون الشكاوى مكتوبة و مرفقة بالأدلة التي تتعلق بانتهاكات الحقوق النقابية ويعتبر عنوان النقابة التي تصدر الشكوى شرطا ضروريا كي تبقى اللجنة في اتصال معها فأي شكوى تقدم من منظمة غير دائمة أو ليس لها عنوان لا يقبل النظر فيها.[4]

ب – لجنة تقصي الحقائق والتوفيق في مجال الحرية النقابية

أنشأت لجنة التوفيق والمصالحة بعد موافقة المجلس الاقتصادي و الاجتماعي التابع للأمم المتحدة ، وتتكون من شخصيات يختارها مجلس إدارة مكتب العمل الدولي على

[1] -BIT « Recueil des principes &décisions du comité des libertés syndicale ».Op.cit, p 2.

[2] - محند أورباح بورنين ، مرجع سابق ، ص218.

[3] – المرجع نفسه ، ص219.

[4] – المرجع نفسه ، ص218.

أساس معياري الكفاءة و الاستقلالية[1] ، وهي مكلفة بفحص الشكاوى المزعومة المتعلقة بالمساس بالحريات النقابية سواء كانت من الدول أو منظمات العمال أو أصحاب العمل ولا تحال إليها هذه الشكاوي إلا بعد موافقة الدولة المشتكي منها[2] ، كما يشترط لنظرها في الشكوى أن تخص بلد سبق و أن صادق على الاتفاقية الخاصة بالحرية النقابية ونظرا لأنه نادرا ما تعطي دولة موافقتها على النظر في الشكاوى المقدمة ضدها، فقد نظرت اللجنة ستة حالات فقط، منها قيامها بنظر الشكوى المقدمة ضد اليابان و المتعلقة بالقطاع العام سنة و1964 و الشكوى المقدمة ضد اليونان سنة 1965 و المتعلقة بالاتحاد العام للعمل في اليونان[3].

و الجدير بالذكر أن الجزائر من بين الدول الإفريقية التي صدرت في حقها أدنى عدد من الشكاوى من الفترة الممتدة من سنة 1962 إلى 2007 حيث سجلت ضدها شكوى واحدة لدى لجنة الحريات النقابية ، وتحتل دولة المغرب الشقيق المرتبة الأولى في عدد الشكاوى والمقدرة ب67 شكوى[4].

غير أن تكريس التعددية النقابية في الجزائر، وظهور النقابات المستقلة وعدم اعتراف السلطات بنقابات كبيرة وعديدة وعلى مستوى بالغا من الأهمية، وتردي الظروف الاجتماعية و الاقتصادية للعمال، و عدم إصغاء الجهات الرسمية لمطالبهم المشروعة أدى بالكثير من هؤلاء إلى التهديد باللجوء إلى الآليات الدولية لحماية الحرية النقابية في الجزائر، وعلى رأسها تلك الآليات التي تضعها منظمة العمل الدولية ، و هذا ما تبين لنا من خلال التصريح الذي أدلى به السيد "علي بحاري" رئيس النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة إلى جريدة البلاد حيث أكد أن النقابات الوطنية التي لم تحضى باعتراف من قبل السلطات رغم استيفائها للشروط القانونية وهي: مجلس ثانويات الجزائر و النقابة الوطنية للأسلاك المشتركة و العمال المهنيين والنقابة الوطنية لعمال التكوين المهني قررت في اجتماعها المنعقد في28-2-2012 تقديم شكوى أمام مكتب العمل الدولي تطالب فيها

---

[1]- محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص60.

[2]- المرجع نفسه ، ص60.

[3]- محمد أمين الميداني، المرجع السابق، ص61

[4] - Mécanismes de contrôle de l'OIT en matière de liberté syndicale, Programme Liberté syndicale, Centre de Formation-Turin, France2009, p11.

باحترام الاتفاقيات الدولية التي تحمي الحرية النقابية في الجزائر وهي الاتفاقية 87 و الاتفاقية 98، وذلك بعدما تقوم برفع دعوى أمام القضاء الوطني ضد وزير العمل السيد "الطيب لوح" وشكوى أمام الهيئة الاستشارية لحقوق الإنسان، إضافة إلى تنظيم اعتصام أمام مقر الوزارة المعنية،[1] غير أن جريدة صوت الأحرار قد أكدت على أنه قد تم رفع الشكوى بالفعل أمام منظمة العمل الدولية[2].

وقد صنفت الجزائر من بين 25 دولة تخترق اتفاقيات الحرية النقابية من أصل 49 دولة و ذلك على أثر الشكاوى التي رفعتها الفيدرالية الوطنية لقطاع العدالة" السناباب" خاصة بعد مثول 57 أمين ضبط أمام المجلس التأديبي بعد توقيفهم عن العمل لتنفيذ قرار صدر عن وزارة العدل، اثر مشاركتهم في إضرابات و حركات احتجاجية دعت إليها الفيدرالية تنادي من خلالها بمطالب اجتماعية ومهنية شرعية.[3]

ثانيا: آليات حماية الحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة

تسهر الأمم المتحدة على حماية حقوق الإنسان و حرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية من خلال الآليات التي تقرها لضمان نفاذ الاتفاقيات الصادرة عنها من جهة و من خلال الآليات التي تقرها عبر أجهزتها المتعددة من جهة أخرى.

1-آليات الرقابة على تنفيذ المعاهدات الدولية

سبق و أن تعرضنا للمصادر الدولية للحرية النقابية في إطار منظمة الأمم المتحدة وهي قوانين الشرعة الدولية ولاحظنا أن الأمم المتحدة قد أقرت الحقوق المنصوص عليها في الإعلان العالمي لحقوق الإنسان في اتفاقيتين دوليتين حتى تعطيهما طابع الإلزام[4] كما تم تعزيزهما بأدوات للرقابة على نفاذهما وذلك كله لحماية الحقوق و الحريات التي تضمناها.

[1]- http:// www.elbilad.net/archives/32252.
[2] - http://sawat-alahrar.net/ara/national/3091.html
[3] - http:// www.al-fadjr.com/ar/ national/218204.html? Print.
[4]- عبد العزيز قادري، مرجع سابق، ص114.

أ-آليات الرقابة على تنفيذ العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية

تنص المادة 2 من العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية على أن " تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية باحترام الحقوق المعترف بها فيها ، وبكفالة هذه الحقوق لجميع الأفراد الموجودين في إقليمها والداخلين في ولايتها ، دون تمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين ، أو الرأي سياسيا أو غير سياسي أو الأصل القومي أو الاجتماعي ، أو الثروة أو النسب ، أو غير ذلك من الأسباب .. كما تتعهد كل دولة طرف إذا كانت تدابيرها التشريعية أو غير التشريعية القائمة لا تكفل فعلا إعمال الحقوق المعترف بها في هذه الاتفاقية ، بأن تتخذ طبقا لإجراءاتها الدستورية ولأحكام هذه الاتفاقية ما يكون ضروريا لهذا الأعمال من تدابير تشريعية أو غير تشريعية ، كما تتعهد كل دولة طرف في الاتفاقية بأن تكفل وسيلة فعالة للتظلم لأي شخص انتهكت حقوقه أو حرياته المعترف بها في هذه الاتفاقية، حتى لو صدر الانتهاك عن أشخاص يتصرفون بصفتهم الرسمية وبأن تكفل لكل متظلم على هذا النحو أن يفصل في الحقوق التي يدعى بانتهاكها سلطة قضائية أو إدارية أو تشريعية مختصة ، أو أي سلطة أخرى ينص عليها نظام الدولة القانوني وأن تعمل على تطوير إمكانات التظلم القضائي وبأن تكفل قيام السلطات المختصة بإنفاذ الأحكام الصادرة لمصلحة المتظلمين[1]

كما بينت المواد من 8 إلى 45 من هذا العهد وكذلك البروتوكول الاختياري الملحق بهذه الاتفاقية، وسائل الرقابة على أحكام العهد و التي تضطلع بها اللجنة المعنية بحقوق الإنسان وهي التقارير و الشكاوى أو الطعون الفردية[2]، وقد جاء النص على إنشاء هذه اللجنة في المادة 28 من العهد الدولي للحقوق السياسية و المدنية ، وتتكون من ثمانية عشر عضوا يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب من بين مواطني الدول الأطراف من ذوى الصفات الأخلاقية العالية ، والمشهود لهم بالتخصص في مجال حقوق الإنسان ، ويقسم أعضاء اللجنة في اجتماع علني على تأدية المهنة بكل تجرد ونزاهة[3]، وبالإضافة إلى ما

[1]- نعمان دغبوش ، معاهدات دولية لحقوق الإنسان تعلو القانون ، دار الهدى ، الجزائر ، 2008، ص191.

[2]– محمد مصباح عيسى، حقوق الإنسان في العالم المعاصر، مرجع سابق، ص100.

[3]– جاك دونللي ، ترجمة علي مبارك ، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية و التطبيق ، المكتبة الأكاديمية ، القاهرة 1998، ص251.

تختص به اللجنة من بحث التقارير المحالة عليها من الأمين العام للأمم المتحدة بخصوص الإجراءات التي تتخذها الدول لتطبيق أحكام الاتفاقية ، فهناك اختصاص رقابي آخر للجنة جاء النص عليه في المادة 41 وهو تلقي الشكاوي فطبقا لما جاء في هذه المادة يجوز للجنة أن تقوم باستلام ودراسة الشكاوى التي تنطوي على ادعاء دولة طرف ، بأن دولة أخرى طرفا في الاتفاقية لا تف بالتزاماتها بموجب الاتفاقية ، ولا تقبل مثل هذه الشكاوى إلا إذا صدرت من دولة طرف ضد أخرى ، وسبق لكليهما أن أودعتا إعلانا بقبولهما المسبق باختصاص اللجنة.

ب-العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

بعد أشهر قليلة من دخول العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية حيز النفاذ اعتمد المجلس الاقتصادي والاجتماعي قرار دعي فيه الدول الأعضاء في العهد إلى تقديم تقارير إلى الأمين العام تتضمن التدابير المتخذة لإعمال الحقوق المنصوص عليها في العهد وضمان احترامها، وبموجب القرار ذاته أنشأ مجموعة عمل لتساعده في دراسة التقارير، وكنتيجة للصعوبات التي اعترضت مجموعة العمل قرر المجلس الاقتصادي و الاجتماعي تحويلها إلى مجموعة عمل لخبراء حكوميين إلى أن انتهى به الأمر إلى إنشاء لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية[1] بموجب القرار رقم 17/1985 المؤرخ في 18 مايو 1985.

وتتكون اللجنة من ثمانية عشر عضوا يتم اختيارهم عن طريق الانتخاب من بين مواطني الدول الأطراف لمدة أربع سنوات من ذوى الصفات الأخلاقية العالية ، والمشهود لهم بالتخصص في مجال حقوق الإنسان ، ويقسم أعضاء اللجنة في اجتماع علني على تأدية المهنة بكل تجرد ونزاهة[2].

وتقوم الدول الأطراف في العهد بإرسال تقارير حول مدى التزامها بتطبيق التدابير المنصوص عليها في العهد و ذلك بموجب الفقرة الأولى من المادة 16 من العهد[3] والتي تنص على أن:" تتعهد الدول الأطراف في العهد بأن تقدم طبقا لأحكام هذا الجزء من العهد

[1]- محمد مصباح عيسى ، المرجع سابق، ص103.

[2]– المرجع نفسه ، ص 103.

[3]– محمود الشريف بسيوني ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان (الوثائق العالمية)، مرجع سابق، ص560.

تقارير عن التدابير التي تكون قد اتخذتها و عن التقدم الذي تم في التقيد بالحقوق المعترف بها في العهد، و استنادا إلى الفقرة الثانية من هذه المادة يقوم الأمين العام بإرسال نسخا من التقارير إلى الوكالات المتخصصة تبعا لاختصاصاتها ، بالإضافة إلى تلك التقارير التي ترسلها الوكالات المتخصصة إلى المجلس الاقتصادي و الاجتماعي عن التقدم الحاصل في التقيد بأحكام العهد[1] وهذا بموجب المادة 18 من العهد.

وعن الدور الذي تضطلع به التقارير في حماية حقوق الإنسان فقد أشارت لجنة الحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية إلى أن رفع التقارير مسألة إجرائية بحتة ترمي إلى استنفاذ كل دولة طرفا في العهد لالتزاماتها الدولية إزاءه و لنظام التقارير أهداف عديدة منها: التحقق من قيام الدولة لمراجعة شاملة لتشريعاتها الداخلية و قواعدها الإدارية إجراءاتها و ممارساتها و توفير الأساس لتطور سياسات واضحة و محددة و كذلك تسهيل و تشجيع اشتراك كافة قطاعات المجتمع في صنع و تنفيذ و مراجعة السياسات العامة ذات الصلة.[2]

الفرع الثاني

آليات حماية الحرية النقابية على المستوى الإقليمي

ان الحرية النقابية لا تكتسي فقط أهمية على المستوى الدولي بل هناك اهتمام بـــالغ بها على الصعيد الإقليمي ويعتبر النظام الأوربي لحقوق الإنسان هو النظام الرائـــد فـــي حماية الحرية النقابية غير أننا سنكتفي بدراسة الأنظمة الإقليمية التي تـــدخل فـــي نطـــاق دراستنا وهي: النظامين الإفريقي و العربي باعتبار أن الجزائر منظمة لهما.

أولا-آليات حماية الحرية النقابية على المستوى الإفريقي

على المستوى الإفريقي أيضا أنشأت الاتفاقية الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب جهازين لمراقبة مدى احترام الدول لالتزاماتها التي تعهدت بها وفقا للاتفاقية وهما اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان.

1- محمد مصباح عيسى، المرجع سابق، ص103.

2- أحمد الرشيدي،" آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان" (نظام التقارير و الشكاوي)، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية للدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة. في: http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t407-topic

1-اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان

أنشأ الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان والشعوب اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب وتتكون من إحدى عشر عضوا ، وتقوم اللجنة بانتخاب رئيسها ونائبه لمدة سنتين قابلة للتجديد[1].

تختص اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب بجمع الوثائق و أجراء الدراسات و البحوث حول المشكلات الإفريقية و المتعلقة بحقوق الإنسان، كما تقوم بوضع المبادئ العامة و القواعد اللازمة لحل المشكلات القانونية المتعلقة بحقوق الإنسان و التي تعتمدها الحكومات الإفريقية في تشريعاتها الداخلية ، كما تختص اللجنة بموجب الفقرة الأولى من المادة 45 بتفسير الأحكام الواردة في الميثاق بناءا على طلب الدول الأعضاء في منظمة الوحدة الإفريقية أو أحد أجهزتها أو بناءا على طلب من أية منظمة أخرى أو هيئة أخرى تعترف باختصاص المنظمة[2] .

و الجدير بالذكر أن المادة 47 من الميثاق الإفريقي خولت الدول الأطراف في الميثاق برفع الشكاوى ضد الدول التي تنتهك حقوق الإنسان المحمية بموجب الاتفاقية بعد أن تقوم بلفت انتباه الدولة المعنية كتابيا طالبة منها توضيحات أو بيانات كتابية حول القضية في فترة ثلاثة أشهر وفي حالة فشل المساعي الثنائية بين الدولتين في إيجاد حلول ودية تقوم الدولة المدعية برفع الشكاوي بهذا الصدد إلى كل من الأمين العام لمنظمة الوحدة الإفريقية ورئيس اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان و الشعوب مما يستتبع عدم جواز تلقي الشكاوى من الأفراد[3].

أما ما يمكن ملاحظته عن اختصاص اللجنة الإفريقية أنه مقيد، حيث يقتصر دورها على إيجاد حل ودي بعد إخطارها و تقديم تقرير في حالة عدم التوصل إلى حل ودي تسرد فيه وقائع و توصيات إلى مؤتمر رؤساء الدول والحكومات ، ولكي تنظر اللجنة في الشكوى الواردة إليها اشترط الميثاق أن تتأكد من استنفاذ سائر طرق الطعن الداخلية، وأن تتضمن الشكوى اسم المرسل كما يشترط عدم تضمينها أي عبارات مهينة للدول أو

---

[1] – اللجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب. في: http://www.achpr.org

[2] – محمد بسيوني شريف ، الوثائق الدولية المتعلقة بحقوق الإنسان ، المجلد الثاني، مرجع سابق، ص 388.

[3] – المواد 48-49 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.

لمؤسساتها أو لمنظمة الوحدة الإفريقية كما يشترط أن لا تكون القضية موضوع الشكوى قد نظر فيها من قبل بإحالة طبقا لمبادئ الميثاق.[1]

2-المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان

في عام 1997 قامت منظمة الوحدة الإفريقية بإصدار بروتوكول خاص بالميثاق الإفريقي بشأن إنشاء محكمة افريقية لحقوق الإنسان و الشعوب غير أنه لم يتم إنشاؤها وفي عام 2001 تم اعتماد المرسوم الدستوري للاتحاد الإفريقي الذي ورد مسماه في إعلان سرت الصادر في 9 سبتمبر 1999 ، وقد دخل حيز النفاذ في 26 مايو 2001 معلنا إنشاء الاتحاد الإفريقي الذي حل محل منظمة الوحدة الإفريقية ، وقد نصت الفقرة الأولى من المادة 18 من المرسوم الدستوري للاتحاد الإفريقي على إنشاء محكمة العدل وتم إحالة إنشاء ميثاق المحكمة وتكوينها و كيفية عملها بموجب الفقرة الثانية من المادة السابقة إلى بروتوكول لاحق[2]، وكان الغرض الأساسي من إنشاء محكمة إفريقية لحقوق الإنسان هو تكملة وتدعيم الاختصاص الوقائي للجنة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب[3] وقد دخل البروتوكول المنشئ للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب حيز النفاذ بتاريخ 25 يناير 2005 ، وذلك باستلام التصديق الخامس عشر على البروتوكول من دولة كوموروس[4] في 25 ديسمبر 2004 ، و قد قامت لجنة الاتحاد الإفريقي بدعوة الدول الأطراف في البروتوكول بترشيح المرشحون للعمل بالمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، وبحلول شهر يوليو من عام 2004 قدمت تسع دول وهى جامبيا، وليستو والسنغال و التي انسحبت لاحقًا، أن تستضيف مقر المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب[5]، وكان مقررا أن يتم انتخاب قضاة المحكمة غير أنه تم تأجيل ذلك في قمة الاتحاد الإفريقي في يناير 2005 حيث قرر مجلس رؤساء الدول والحكومات تأجيل انتخاب قضاة المحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب إلى تاريخ يوليو 2005.

---

[1]– المادة 50–56 من الميثاق الإفريقي لحقوق الإنسان.

[2]- محمد بسيوني شريف، المرجع السابق، ص 376

[3]– المادة 2 من البروتوكول المنشئ للمحكمة الإفريقية لحقوق الإنسان والشعوب، المرجع نفسه،ص395.

[4]– محمد أورباح بورنين، مرجع سابق، ص161.

[5]– المرجع نفسه ، ص161.

ثانيا-آليات حماية الحرية النقابية على المستوى العربي

1-في إطار جامعة الدول العربية

على الصعيد العربي أنشأت جامعة الدول العربية لجنة دائمة لحماية حقوق الإنسان[1] بموجب القرار رقم 2443 الصادر في 3 ديسمبر 1968 ، و قد عهد لها باختصاصات عديدة تمثلت أساسا في صياغة المشروعات ذات الصلة بحقوق الإنسان وعرضها على مجلس الجامعة للموافقة عليها و إقرارها، كما تختص بدراسة الموضوعات المتعلقة بحقوق الإنسان و التي يرفعها مجلس الجامعة أو الأمانة العامة أو أي من الدول الأعضاء ، ورغم الجهود التي تبذلها هذه اللجنة في سبيل ترقية حقوق الإنسان بصفة عامة على المستوى العربي إلا أن ذلك الاهتمام لم يتعدى المستوى النظري.[2]

2-في إطار منظمة العمل العربية

لم يتضمن دستور منظمة العمل العربية النص على احترام مبدأ الحرية النقابية على خلاف ما جاء في دستور منظمة العمل الدولية ، كما لم يتضمن النص على إلزامية تقديم الدول الأعضاء لتقارير دورية حول مدى وفائها بالتزاماتها التعاقدية وتوصيات الندوة العربية للعمل ، غير أنها اعتمدت نظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية، حيث نصت الفقرة 3 من المادة 12 من ذلك النظام أنه: "على الدول الأعضاء أن تقدم تقارير بشأن التدابير المتخذة بأحكام توصيات العمل العربية"[3]، كما عمدت إلى إنشاء أجهزة تقنية تتسم بالحيدة و الاستقلالية على غرار الأجهزة المعتمدة في منظمة العمل الدولية وقد تبنت على إثرها نفس الإجراءات التي اعتمدتها منظمة العمل الدولية.

ا-لجنة الحريات النقابية

ترمي لجنة الحريات النقابية التابعة لمنظمة العمل العربية إلى حماية الحقوق

---

[1]- أحمد الرشيدي، حقوق الإنسان ، المرجع السابق، ص213.

[2]- المرجع نفسه ، ص214.

[3]- محند أورباح بورنين، مرجع سابق، ص162.

الحريات النقابية[1] وذلك بالنظر في الحالات الخاصة بالشكاوي التي تحال إليها من المدير العام للمكتب العمل العربي، تصدر اللجنة توصيات بشأن ما يعرض عليها من شكاوى إلى المدير العام للمكتب العربي للعمل الذي يرفعها إلى المؤتمر العام، وتباشر اللجنة أعمالها استناداً إلى نظام عملها ، وفى إطار المبادئ التي نص عليها كل من الميثاق العربي ودستور منظمة العمل العربية والدساتير والقوانين الوطنية والاتفاقيات والمواثيق الدولية والعربية ، بشأن الحقوق والحريات النقابية والمبادئ التي المستقرة ، في النظام الدولي والعربي، وتصدر بشأنها توصيات.

2-لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات

تختص لجنة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات بالنظر في تقرير لجنة الخبراء القانونيين كما تعمد إلى فحص مدى التزام الدول الأعضاء بنظام اتفاقيات وتوصيات العمل العربية كما يدخل في دائرة اختصاصها النظر في الشكاوى المقدمة التي تقدمها دولة طرف في الاتفاقية ضد دولة أخرى طرف لم تنفذ التزاماتها الاتفاقية[2]، و يشبه عمل هذه اللجنة عمل لجنة الخبراء لمتابعة تطبيق الاتفاقيات والتوصيات لدى منظمة العمل الدولية، هذه اللجنة تبذل جهودا كبيرة في سبيل ممارسة اختصاصها و تبدي التوصيات والملاحظات بخصوص الشكاوي التي ترفع إليها من الأطراف المعنية إلا أنه يعاب عليها افتقارها إلى القوة المعنوية التي تمتاز بها قرارات وأحكام نظيرتها لدى منظمة العمل الدولية[3].

نستخلص مما سبق أن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام و الأمن العام وحقوق وحريات الآخرين إلا أن مصطلح النظام العام هو مصطلح مطاط قد يتخذ كذريعة للتضييق على ممارسة هذه الحرية خصوصا في الظروف الاستثنائية، كما أن إحالة تنظيم الحرية النقابية من قبل المشرع الدستوري للمشرع العادي دون ضوابط دستورية أعطى للسلطة التشريعية صلاحيات واسعة في تقييد هذه الحرية و فرض الرقابة الإدارية عليها فيما يخص تسليم وصل إيداع تصرح التأسيس و الرقابة على تلقي المساعدات و الهبات

[1]- أحمد سنة، حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، مرجع سابق، ص99.
[2]- محند أورباح بورنين ، مرجع سابق، ص163.
[3]- المرجع نفسه ، ص163.

كما أن تقييد تأسيس النقابة بشرط التمتع بالجنسية الجزائرية منذ عشر سنوات يعد انتقاصا للضمانات التي جاءت بها الاتفاقية الدولية للحرية النقابية (87) ، كما أن غياب وجود قضاء مستقل يسهل من عملية انتهاك هذه الحرية ، و تعتبر الآليات ذات الطبيعة القضائية على الصعيدين الدولي أو الداخلي هي الآليات الأكثر فعالية في حماية الحرية النقابية في الجزائر نظرا لاقترانها بالطابع الجزائي، وتتآزر جنبا إلى جنب مع الآليات الأخرى لإيجاد البيئة المناسبة لممارسة هذه الحرية سواء على الصعيد التشريعي أو على الصعيد العملي.

خاتمة

على ضوء دراستنا لموضوع الحرية النقابية في الجزائر ومحاولتنا الإجابة عــن الإشكالية الرئيسية التي تم طرحها في مقدمة هذه الدراسة وهي: **إلـــى أي مـــدى تســـتند الحرية النقابية في الجزائر إلى المعايير الدولية، وما مستوى الحماية الذي تتمتع بـــه؟** والتساؤلات التي أوردناها ضمنها خلصنا إلى جملة من النتـــائج أتبعناهـــا بجملـــة مـــن الاقتراحات التي جاءت كالآتي:

أولا: النتائج

1- أن مدلول الحرية النقابية أوسع مضمونا من مدلول الحق النقابي ذلك أنه يمكن للدولة أن تعترف بالحق النقابي و تقيده بشروط معينة كممارسته في إطار النقابة الوحيدة وحصر حق الإضراب في القطاع الخاص دون العام ، و مع ذلك لا يسعنا الادعاء بعدم وجود حق نقابي ، في حين أن الحرية النقابية تتطلب مناخا ديمقراطيا أوسع وفضاء من الحرية والاستقلالية يخول الأفراد ممارستها بمظاهرها المتعددة دون إذن أو رقابة وإلا فلا يمكن أن نزعم بوجود إقرار بالحرية النقابية.

2- تعتبر النقابات مظهرا من مظاهر التجمع المستمر وهي نوع خاص من الجمعيات فكل نقابة هي في الأساس جمعية و العكس غير صحيح، فمدلول الجمعية أوسع نطاقا من مدلول النقابة.

3-الحرية النقابية من قبيل الحريات العامة والجماعية والتي ينظر إليها بأنها حقوق لصيقة بمجموعات بشرية مختلفة تستلزم لممارستها والتمتع بها وجود مجموعة من الأشخاص يشتركون فيما بينهم في خصائص معينة ويرتبطون بهذه الحقوق ، وعليه فان الحرية النقابية لا يمكن ممارستها بشكل فردي إلا في حالتين حرية الانضمام وحرية الانسحاب.

4-إن النقابات العمالية هي النقابات التي تستند بشكل كلي إلى مبدأ الحرية النقابية ولا ينطبق هذا الإطلاق على نقابات المهن الحرة كونها تستند إلى مبدأ احتكار مزاولة المهنة ذلك أنها تنشأ بقوة القانون والانضمام إليها يكون بشكل إلزامي لغرض مزاولة المهنة غير

أنها تستند إلى مبدأ الحرية النقابية في مظاهر أخرى كحرية تكوين الاتحادات والانضمام إليها والانسحاب منها.

5- إن الجذور التاريخية لنشأة النقابات في فرنسا هي نظام الطوائف غير أن نشأة النقابات في الجزائر ارتبطت بالوجود الاستعماري فيها وظهور الحركة النقابية الفرنسية في الجزائر.

6- ارتبط ظهور النقابات في العالم برمته بظهور الثورة الصناعية وما صاحبها من استغلال للطبقة العاملة ويعتبر الحق في الإضراب هو السلاح الأمثل الذي من خلاله تم انتزاع الحرية النقابية.

7- تعتبر السياسة المطلبية هي أهم ما تسعى إليه الحركات النقابية ، غير أن الحركة النقابية الجزائرية اتخذت منعرجا سياسيا ذا أهداف نضالية لمساندة الثورة التحريرية فكانت حركة سياسية نضالية أكثر منها حركة نقابية مطلبية.

8-تكتسي الحرية النقابية أهمية بالغة على الصعيد الدولي والداخلي وتعتبر قوانين الشرعة الدولية من أهم المصادر العالمية لحماية الحرية النقابية في الجزائر إلى جانب منظمة العمل الدولية التي تعد صاحبة الاختصاص الأصيل في حماية هذه الحرية كما هناك الأنظمة الإقليمية للحرية النقابية و التي تعد أيضا مصدرا من مصادر الحرية النقابية في الجزائر وهي: النظام الإفريقي و العربي.

9-يعتبر الدستور من أهم المصادر الداخلية للحرية النقابية في الجزائر وهو يشكل أيضا ضمانة أساسية لهذه الحرية ، إلى جانب قانون 90-14 المعدل و المتمم وهو القانون الأول في الجزائر الذي اعترف بهذه الحرية على غرار المعايير الدولية التي جاء بها دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا والاتفاقيات الصادرة عن منظمة العمل الدولية كالاتفاقية المرجعية بهذا الصدد وهي: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم لعام 1948 المعروفة بالاتفاقية 87 بالإضافة للاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم النقابي والمفاوضة الجماعية لعام 1949 المعروفة بالاتفاقية 98.

10- إن الحرية النقابية ليست حرية مطلقة بل سعى المشرع إلى ضبطها وتقييدها وفق أسس ومبررات تتمثل أساسا في حماية النظام العام والأمن العام وحقوق وحريات

الآخرين إلا أن مصطلح النظام العام هو مصطلح مطاط قد يتخذ كذريعة للتضييق على ممارسة هذه الحرية خصوصا في الظروف الاستثنائية.

11- رغم أن المشرع الجزائري قد سعى إلى تكريس الحرية النقابية من خلال قانون 90-14 على ضوء المعايير الدولية إلا أن الممارسات العملية والتصرفات التي تصدر عن الجهات الإدارية المعنية كمنح الإذن والتصريح المسبق تعد انتهاكا صارخا لمبدأ الحرية النقابية في الجزائر برغم وجود آليات لحماية الحرية النقابية على المستوى الوطني و الدولي وعلى رأسها القضاء نظرا لعدم استقلاليته عن السلطة التنفيذية.

وعلى ضوء النتائج السابقة نقدم الاقتراحات التالية:

ثانيا: الاقتراحات

1- إلغاء إجراء التصريح المسبق والاكتفاء بإيداع الأوراق القانونية للمنظمة النقابية حتى تصبح كيانا قانونيا كما هو الحال في فرنسا.

2- إلغاء شرط اكتساب الجنسية الجزائرية من عشر سنوات لإنشاء المنظمات النقابية وتقييدها بفترة معقولة، نظرا لانتفاء ذلك مع مبدأ المساواة الذي يعد ضمانة حقيقية لحماية الحرية النقابية.

3- تحديد ضوابط تقييد الحرية النقابية في إطار دستوري يصعب معه انتهاكها أو الانتقاص منها لان إحالة تنظيمها للمشرع العادي دون أي ضوابط دستورية يسهل عملية انتهاكها و المساس بجوهرها.

4- إقرار المساعدات المالية من قبل الدولة لكل النقابات دون تمييز والاستفادة من خبراتها ومطالبها في وضع السياسة الاجتماعية والاقتصادية.

5- يعتبر مبدأ سيادة القانون والفصل بين السلطات واستقلال القضاء من أهم ضمانات الحرية النقابية لذا على الدولة أن تقوم بتفعيل هذه الضمانات حتى تصبح آليات الحماية أكثر فاعلية و بالأخص القضاء.

6- يعتبر القضاء الدستوري من أهم آليات حماية حقوق الإنسان وحرياته الأساسية بما فيها الحرية النقابية لذا على الدولة أن تعيد النظر في مسألة إناطته بهيئة سياسية لا يمكنها أن تتصدى للشكاوى الواردة من الأفراد ، كما لا يمكنها أن تمارس

اختصاصها دون إخطار من جهات سياسية معينة وعلى ذلك نقترح إسناد هذه الرقابة لهيئة قضائية مستقلة يمكنها أن تتصدى للرقابة من تلقاء نفسها أو عن طريق الشكاوى الفردية أو عن طريق الإحالة من قبل المحاكم الأخرى أسوة بالمحكمة الدستورية المصرية.

7- إلغاء الحضر الكلي للنشاط السياسي للنقابات لان ذلك يشكل مساسا بمبادئ الحرية النقابية حسبما جاءت به التوصيات الصادرة عن لجنة الحريات النقابية لمنظمة العمل الدولية نظرا لصعوبة الفصل بين ما هو سياسي وما هو نقابي.

8- على المشرع الوطني أن يعيد النظر بشأن المواد التي تشكل مساسا بمبادئ الحرية النقابية التي جاءت بها اتفاقية الحرية النقابية كمبدأ الاستقلالية وعدم التدخل في الشؤون الداخلية للمنظمة كالمادة 21 و المادة 25 والمادة 26.

9- إن أكبر ضمانة لحماية الحرية النقابية وحماية النظام العام في الآن نفسه هي إخضاع القرارات التي تصدر عن الجهات الإدارية إلى رقابة قضاء مستقل.

10- التوقيف الفعلي للعمل بالقوانين الاستثنائية المقيدة للحريات العامة بما فيها الحرية النقابية كقانون الطوارئ.

تم بعون الله وحمده.

قائمة المراجع

أولا - باللغة العربية:

I- الكتب :

1– القرآن الكريم ، رواية حفص ، الدار القيمة ، دمشق ، سورية، ط2010،2.

2–أندريه هوريو ، القانون الدستوري و المؤسسات السياسية ،ج1، ترجمة علـــي مقلــد وآخرون ،الأهلية للنشر و التوزيع، بيروت،1974.

3– الرشيدي أحمد ، حقوق الإنسان في النظرية و التطبيق ، مكتبـــة الشـــروق الدوليـــة القاهرة، مصر، **2005**.

4– الحلو ماجد راغب، النظم السياسية و القانون الدستوري، منشأة المعارف ، الإسكندرية مصر ، 2000.

5– أحمد أبو عمرو مصطفى، علاقات العمل الجماعية" المفاوضات الجماعية، النقابـــات العمالية، اتفاقية العمل الجماعية، منازعات العمل الجماعية، الإضراب الإغلاق، التحكـــيم الوساطة، المفاوضة، في ضوء قانون العمل الجديد، رقم12 ، المكتبة الجديدة للنشر، مصر 2003.

6– أحمد إسماعيل محمد، القانون النقابي، دار النصر للنشر والتوزيع، القـــاهرة، مصـــر 1993.

7– الموسوي ضياء مجيد ، سوق العمل و النقابات العمالية في اقتصاد الســـوق الحـــرة ديوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر ،2007.

8– الأحمد علي عيسى،المسؤولية التأديبية للأطباء في القانون المقارن، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان ، ط1 ، 2011.

9– الوكيل محمد إبراهيم خيري، دور القضاء الإداري والدستوري في إرساء مؤسســـات المجتمع المدني، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 2007.

10- العابد الكنتي العقباوي ، دليل العمل النقابي، الاتحــاد العــام للعمــال الجزائــريين الجزائر ، 2010.

11- المجذوب محمد، التنظيم الــدولي، النظريــة والمنظمــات العالميــة و التنظيميــة المتخصصة، منشورات الحلبي، بيروت، لبنان ، 2005.

12- العوضي بدرية عبد الله ، دول مجلس التعاون الخليجي و مستويات العمل الدوليــة المجلس الوطني للثقافة و الفنون و الآداب، الكويت ،1990.

13 - أبو شعير السعيد ، النظــام السياســي الجزائــري، دار الهــدى ، عــين مليلــة الجزائر،1990.

14- الجرف طعيمة ، نظرية الدولة و الأسس العامة للتنظيم السياسي، مطبعــة القــاهرة القاهرة ، مصر ، 1964.

15- الشرقاوي سعاد ، القانون الدستوري و النظام السياســي المصــري، دار النهضــة العربية ، القاهرة ، مصر ، 2001.

16- السنهوري عبد الرزاق أحمد ، الوسيط في شرح القــانون المــدني ،ج1، نظريــة الالتزام بوجه عام، منشأة المعارف ، الإسكندرية، مصر ، 2003.

17- الركن محمد عبد الله محمد، التنظيم الدستوري للحقوق و الحريات العامة، الإمارات العربية المتحدة، دون معلومات أخرى.

18- الطعيمات هاني سليمان ، حقوق الإنســان وحرياتــه الأساســية ، الشــروق للنشــر والتوزيع،الأردن، 2003.

19- العطار فؤاد، مبادئ القانون الإداري، "دراسة مقارنة لأصول النظام الإداري وتنظيم الإدارة العامة و نشاطاتها و مدى تطبيقها في القانون الوضــعي"، دار النهضــة العربيــة مصر، 1970.

20- الطهراوي هاني علي ، القانون الإداري ، مكتبة دار الثقافــة و النشــر و التوزيــع عمان ، الأردن،2001.

21- الغفار مصطفى محمد، ضمانات حقوق الإنسان على المستوى الإقليمي، مركز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، القاهرة، مصر، بدون سنة نشر.

22- الجرف طعميه، مبدأ المشروعية و ضوابط خضوع الدولة للقانون، الرسالة للطباعة و النشر، القاهرة، مصر، 1963.

23- الميداني محمد أمين، ترجمات في الحماية الدولية لحقوق الإنسان، مركز المعلومات والتأهيل لحقوق الإنسان، اليمن، ط2، 2005.

24- الشريف بسيوني محمود ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان ، مجلد 1 (الوثائق العالمية)، دار الشروق، القاهرة، مصر ،2003.

25- الشريف بسيوني محمود ، الوثائق الدولية المعنية بحقوق الإنسان مجلد 2 (الوثائق الإقليمية) ، دار الشروق ، القاهرة، 2003.

26-احميه سليمان، آليات تسوية منازعات العمل والضمان الاجتماعي في القانون الجزائري، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2005.

27- أحمية سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية، ج1، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

28- أحميه سليمان، التنظيم القانوني لعلاقات العمل في التشريع الجزائري علاقة العمل الفردية ج2، ديوان المطبوعات الجامعية، الجزائر، 2003.

29- بعلي محمد الصغير، القضاء الإداري، "دعوى الإلغاء"، دار العلوم للنشر و التوزيع عنابه، الجزائر، 2007.

30- بركات صابر ، كيف نؤسس نقابة ، الوادي للطباعة والنشر بمساعدة المركز المصري للحقوق الاقتصادية والاجتماعية، القاهرة ، مصر ، بدون سنة نشر.

31- بيرم عيسى ، الحريات العامة و حقوق الإنسان بين النص والواقع ، دار المنهل اللبناني ، بيروت، لبنان ،1998.

32- بعلي محمد الصغير، تشريع العمل في الجزائر، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر 2000.

33- "بن علي" يحياوي نورة ، حماية حقوق الإنسان في القانون الدولي و الـداخلي، دار هومة ، الجزائر ،2006.

34- بعلي محمد الصغير، المؤسسات العمومية الاقتصادية في التشـريع الجزائـري، دار العلوم للنشر والتوزيع، الجزائر،2000 .

35- بوضياف عمار، القضاء الإداري في الجزائر ، "دراسة وصفية تحليلية مقارنة"، دار الجسور للنشر و التوزيع، الجزائر، ط2، 2008.

36- بطيخ رمضان محمد ، النظرية العامة للقانون الدستوري و تطبيقاتها في مصر، دار النهضة العربية، مصر، 1996.

37- جاعد حميد ، الحركة النقابية العربية المعاصرة ، المعهد العربي للثقافـة العماليـة وبحوث العمل ،العراق، بغداد ، بدون سنة نشر.

38- حنفي عبد الله، دور النقابات في الحياة الدستورية، دار النهضـة العربيـة، مصـر القاهرة، 1998.

39- حميدشي فاروق، الجماعات الضاغطة، ديوان المطبوعات الجامعية الجزائر،1998.

40- حسين بهي الدين، محمد السيد سعيد، المواثيق الدولية لحقـوق الإنسـان، مركـز القاهرة لدراسات حقوق الإنسان، القاهرة، 2003.

41- خليل محمد عبد الله و آخرون ، النقابات المهنية بـين قيـود القـانون و جماعـات الضغط ،المؤسسة العربية لدعم المجتمع المدني وحقوق الإنسان،القاهرة، مصر، ط1،بدون سنة نشر.

42- خليل محمد محسن، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية، منشورات الحلبي الحقوقية، بيروت، لبنان، ط1، 2009.

43- خالد محمد، الحركة النقابية بين الماضي و الحاضر، مؤسسة دار التعـــاون للطبـــع والنشر، مصر، القاهرة، 1975.

44- خضر خضر، مدخل إلى الحريات العامة وحقوق الإنسان، المؤسسة الحديثـــة للكتـــاب لبنان،.2004.

45- ديدان مولود ، مباحث في القانون الدستوري و النظم السياسية ، دار بلقيس للنشـــر الجزائر،2007.

46- دونللي جاك ، ترجمة علي مبارك ، حقوق الإنسان العالمية بين النظرية و التطبيـــق المكتبة الأكاديمية ، القاهرة، 1998.

47- دغبوش نعمان ، معاهدات دولية لحقوق الإنسان تعلو القانون ، دار الهدى، الجزائر .2008

48- رمضان أحمد، الحماية الدستورية لحقوق الإنسان، رقابة الدستورية كوسيلة لحمايـــة الحقوق و الحريات، دار النهضة العربية، القاهرة، 2006.

49- سرور أحمد فتحي، الحماية الدستورية للحقـــوق و الحريـــات، ط2، دار الشـــروق القاهرة ، 2002.

50- سرور أحمد فتحي ، الشرعة الدستورية و حقوق الإنسان في الإجـــراءات الجنائيـــة دار النهضة ، القاهرة، مصر ،1995.

51- شنطاوي علي خطار ، موسوعة القضاء الإداري ،ج1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع عمان ، الأردن ، ط1، 2004.

52- علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج1، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009.

53- علي عمر خالد، الحرية النقابية بين الأطر التشريعية ومبادئ المحكمـــة الدســـتورية والممارسة العملية، مركز هشام مبارك، القاهرة، ط2، 2010.

54- عبد الراوي جابر، حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في القانون الدولي و الشريعة الإسلامية، دار وائل للطباعة والنشر، بغداد، العراق، 1999.

55- علوان محمد يوسف ، محمد خليل الموسى ، القانون الدولي لحقوق الإنسان ،المصادر ووسائل الرقابة، ج1 ، دار الثقافة للنشر والتوزيع، الأردن، ط1،2008 .

56- علوان محمد يوسف والموسى محمد خليل ، القانون الدولي لحقوق الإنسان، الحقوق المحمية، ج2، دار الثقافة للنشر و التوزيع، الأردن، 2009.

57- عيسى محمد مصباح ،حقوق الإنسان في العالم المعاصر، دار اكــاكوس للطباعــة والنشر ، بيروت ،2001.

58- عودة عبد القادر، التشريع الجنائي الإسلامي مقارن بالقانون الوضــعي، مؤسســة الرسالة، بيروت، 1994.

59- قدادة خليل حسن ، شرح النظرية العامة للقانون في القــانون الجزائــري، ديــوان المطبوعات الجامعية ، الجزائر،1988.

60 - قادري عبد العزيز، حقوق الإنسان في القانون الدولي و العلاقات الدولي" المحتويات و الآليات"، دار هومة ، الجزائر، 2005.

61- كيرة حسن ، المدخل إلى القانون ، منشأة المعارف ،الإسكندرية ، مــن دون ســنة طبع.

62- كشاكش كريم يوسف أحمد ، الحريات العامة في الأنظمة السياسية المعاصرة ، منشــأة المعارف، الإسكندرية، 1987.

63- ليله محمد كامل، القانون الدستوري، دار الفكر العربي، القاهرة، مصر، 1971.

64- مرسى عبد الله، سيادة القانون بين الشريعة الإسلامية و الشــرائع الوضــعية، دار الطباعة، المكتب المصري الحديث للطباعة و النشر، مصر، 1972.

65- متولي عبد الحميد، القانون الدستوري و الأنظمة السياسية، مبادئ نظام الحكم في الإسلام مع المقارنة بالمبادئ الدستورية الحديثة، منشأة المعارف بالإسكندرية، مصر، ط4 .1978

66- مانع جمال عبد الناصر، التنظيم الدولي، النظرية العامة للمنظمات العالمية والإقليمية المتخصصة ، دار العلوم للنشر و التوزيع ، عنابة ، الجزائر، 2006.

67- مجمع اللغة العربية، معجم القانون، الهيئة العامة للشؤون الأميرية، القاهرة، مصر .1999

68- محمدي فريدة، المدخل للعلوم القانونية، " نظرية الحق"، المؤسسة الوطنية للفنون المطبعية، الجزائر، 2000.

ب- الرسائل العلمية:

1- الخالدي إقبال عباس يوسف، النظام العام بوصفه قيدا على الحريات العامة، رسالة ماجستير، جامعة بابل، كلية الحقوق، 2009.

2- بورنين أورابح محند ، "جهود المنظمات الدولية لضمان حق إنشاء النقابات، رسالة ماجستير ،جامعة تيزي وزو ، كلية الحقوق،2010.

3- بيرم عبد المجيد صغير ، "الحق النقابي في معايير العمل الدولية، رسالة ماجستير جامعة الجزائر ، كلية الحقوق، 2003.

4- خلفة نادية، آليات حماية حقوق الإنسان في المنظومة القانونية الجزائرية ، رسالة دكتوراه ،جامعة باتنة ، كلية الحقوق، 2009.

5- دراقي خديجة هبة ، دور منظمة العمل الدولية في تطوير القانون الدولي الاجتماعي رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق ،2001.

6- زيوي خير الدين،إدماج المعاهدات الدولية في النظام القانوني الداخلي الجزائري طبقا لدستور 96 ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2003.

7- سحنين أحمد ، الحريات العامة في ظل الظروف الاستثنائية في الجزائر ، رسالة ماجستير ، جامعة الجزائر ، كلية الحقوق،2005.

8- سنة أحمد"حقوق الموظف العمومي في التشريع الجزائري، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق، 2005.

9- عروس مريم ، النظام القانوني للحريات العامة في الجزائر ، رسالة ماجستير، جامعة الجزائر، كلية الحقوق،1999.

ج- المقالات:

1- الطعان حاتم فارس، "مشروعية الإدارة في تقييد الحريات العامة"، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة، عدد 22 ، جامعة بغداد ، 2009.

2- بوقره نعيم ،"الحركة النقابية في الجزائر وسياستها المطلبية"،إضافات، العدد الأول، بدون معلومات أخرى، 2008.

3- بودهان موسى، "الفصل بين السلطات في القانون الجزائري" ، مجلة النائب، العدد الثاني، بدون معلومات أخرى.

4- شيتور جلول، "الرقابة القضائية على دستورية القوانين"، مجلة الاجتهاد القضائي العدد الرابع ، جامعة بسكرة ، بدون معلومات أخرى.

5- جابي عبد الناصر ،" العلاقات بين البرلمان والمجتمع المدني في الجزائر"، (الواقع والآفاق)، مجلة الفكر البرلماني ، العدد 15 ، 2005.

6- رزيق عمار ، "نشر الاتفاقيات المتعلقة بحقوق الإنسان في النظام القانوني الجزائري" مجلة العلوم الإنسانية ، عدد 13 ، جامعة منتوري ، قسنطينة ، 2000.

7- لبصير شهرزاد،"وضع العامل الجزائري في المؤسسات المخوصصة"، مجلة العلوم الإنسانية ،عدد 13 ، جامعة منتوري ، قسنطينة، 2000.

8- يونس مها بهجت ، "حقوق الإنسان و حرياته الأساسية في دستور جمهورية العراق" مجلة الكوفة للعلوم القانونية والسياسية و العلاقات الدولية في التنظيم السياسي والإداري،2005، بدون معلومات أخرى.

د- الأيام الدراسية و المحاضرات:

1- السعيد حسن ، الحركة النقابية الجزائرية أثناء الثورة التحريرية، ورقة بحث قدمت في يوم دراسي حول موضوعات التاريخ الاقتصادي و الاجتماعي في الجزائر، الجزائر سبتمبر 1982.

2- حامد خالد ، منازعات العمل" دراسة سوسيولوجية" ، محاضرة ألقيت في اليوم الدراسي وطني، نظمته كلية علم الاجتماع، المركز الجامعي العربي التبسي تحت عنوان "دور مفتشية العمل في الرقابة"، أبريل 2004.

3-رزيق عمار ، محاضرات غير منشورة في القانون الدستوري ، ألقيت على طلبة الماجستير ، جامعة باتنة، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية ، 2009.

4- رمضان شعبان أحمد، الحماية الوطنية لحقوق الإنسان، محاضرة منشورة، كلية الحقوق، جامعة أسيوط، بدون معلومات أخرى.

5- لعجال محمد لمين ، قانون منازعات العمل و الضمان الاجتماعي ، محاضرات منشورة، ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية للمحاماة ، جامعة بسكرة، قسم العلوم القانونية كلية الحقوق، 2004.

6- مبروك غضبان ، محاضرات في حقوق الإنسان منشورة ، ألقيت على طلبة الكفاءة المهنية ، جامعة باتنة ، كلية الحقوق، قسم العلوم القانونية ، 2005

7- سرور احمد فتحي، إشكاليات ثقافة حقوق الإنسان، محاضرة منشورة بمركز البحوث البرلمانية بمجلس الشعب، القاهرة، فيفري، 2009.

ذ- الوثائق القانونية:

***الوثائق الدولية:**

- دستور منظمة العمل العربية.
- الاتفاقية رقم 87 لعام 1948 المتعلقة بالحرية النقابية و حماية حق التنظيم.
- ميثاق الأمم المتحدة.
- الاتفاقية 98 لعام 1949، المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية.
- العهد الدولي للحقوق الاقتصادية والاجتماعية لعام 1966
- العهد الدولي للحقوق السياسية والمدنية لعام 1966
- الاتفاقية العربية رقم 8 بشأن الحريات والحقوق النقابية لعام1977.

***الوثائق الوطنية:**

- الميثاق الوطني.
- الدساتير الوطنية 1963، 1976، 1989، 1996.
- قانون 90-14مؤرخ في90 ذي القعدة عام 1410الموافق ل2 يونيو سنة 1990يتعلق بممارسة الحق النقابي، المعدل و المتمم بالقانون91-30 المؤرخ في 21 ديسمبر 1991 و الأمر رقم 96-12 المؤرخ في 10 جوان 1996.
- قانون 91-30، المؤرخ في 14 جمادى الثانية، عام 1412الموافق ل21 ديسمبر1991، يعدل و يتمم القانون 90-14.
- قانون رقم 90-02 مؤرخ في 10 رجب عام 1410 الموافق 6 فبراير سنة 1990 يتعلق بالوقاية من النزعات الجماعية في العمل وتسويتها وممارسة حق الإضراب، معدل ومتتم.
- قانون 90-03 المؤرخ في 6 فبراير 1990 ، المتعلق بمفتشية العمل، و المعدل والمتمم.

- المرسوم الرئاسي رقم 92-320، المـؤرخ فـي 12صـفر 1413الموافـق لغشـت سنة1992، يتمم المرسوم الرئاسي رقم 92-44 المـؤرخ فـي 9 فبرايـر سـنة 1992 والمتضمن إعلان حالة الطوارئ

- الأمر رقم 09-04 مؤرخ في 6 رمضان عام 1430 الموافـق ل27 غشـت 2009 ، المتعلق باللجنة الوطنية الاستشارية لترقية حقوق الإنسان وحمايتها ، الجريدة الرسمية رقم 49 الصادرة في 30 غشت 2009.

- قانون 90-04 المؤرخ في 06 فبراير 1990 المتعلق بتسوية النزاعات الفرديـة فـي العمل.

- قانون 90-11 المعلق بنزاعات العمل الفردية.

ر- المواقع الالكترونية:

1- الرشيدي أحمد ،" آليات الحماية الدولية لحقوق الإنسان" (نظام التقارير و الشـكاوي) كلية الاقتصاد والعلوم السياسية للدراسات العليا والبحوث، جامعة القاهرة. في:

http://sciencesjuridiques.ahlamontada.net/t407-topic

2- الحق النقابي. في: http://geniecivil.keuf.net/t1918-topic

3 - القانون الدولي لحق التجمع. في:

http://www.icnl.org/knowledge/library/browseByLanguage2.php

4- بوضياف عمار ، مبدأ المشروعية و دور القضاء الإداري في حمايته. في:

http://sciencesjuridiques.blogspot.com/2009/05/blog-post_31.html

5- جابي عبد الناصر، تقييم وطني لمشاركة المواطنين و المجتمع المدني فـي إصـلاح القطاع العام في الجزائر، الإدارة الرشيدة لخدمة التنمية في الدول العربية. في:

http://www.pogar.org/publications/civil/assessments/algeria-a.pdf

6- جرادة نضال جمال، حقوق الإنسان وحرياته الأساسية في: www.eastlaws.com

7- صقر نبيل ، قراءة نقدية في التشريعات المقيدة للحريات فـــي النظـــامين الجزائـــري والفرنسي، مدير الموسوعة القضائية ، الجزائر.في:

http://www.4shared.com/rar/y6-EXVV6/.html

8- فارس حامد عبدا لكريم، أسباب الطعن بعدم الدستورية. في:

http://www masarat.net

9- مكتب العمل الدولي" تقرير لجنة الخبراء بشأن تطبيق الاتفاقيات والتوصيات"، التقرير الثالث ج1، ط1، جنيف.في:

www.ILO.org/ilolex/gbe/ceacr2007.htm

10-مونتيسكيو،الفصل الثاني من الكتاب الحادي عشر من روح القوانين 1748.في:

www.conseil-constitutionnel.fr

11- http: // www.elbilad.net/archives/32252.

12- http://sawat-alahrar.net/ara/national/3091.html.

13- http: // www.al-fadjr.com/ar/ national/218204.html? Print.

ثانيا - باللغة الفرنسية:

I -Les ouvrages :

1- André Pouillé, libertés publiques et droits de l’homme, Dalloz Paris, 2004.

2- Bougoufa, Abdallah, Le droit constitutionnel, Histoire et Constitution de la république Algérienne, l’Algérie, dar alhouda 2008.

3- Cornue Gérard, vocabulaire juridique , presses universitaires de France , paris, 5éme édition, 1996.

4- Duffar jean, les libertés collectives, libertés et droits fondamentaux Montchrestien, Paris 1996.

5-Fleischmann Antonia, syndicats et participation des travailleurs auteurs, Edition Université Antananarivo, Berlin, 2009.

6- Gérard Michel Lyon, Caen et jean, Droit du travail, Dalloz Paris ,16ème édition,1996 .

7-Hauriou Maurice, pricis de droit constitutionnel, paris, 3eme édition 1929.

8-Jaques Robert, Libertés publiques et droits de l'homme Montchrestien, 4eme édition, Paris 1988.

9-Lebreton gilles, Libertés publiques et droit de l'homme, Armand colin, paris, 4eme édition 1999.

10- Marshall ray, &rungeling Brian, l'Amérique des syndicats, édition economica, paris, 1978.

11- Rochet Jean, André Pouillé, libertés publiques et droit de l'homme, paris, Dalloz, 13émé édition, 1999.

12- Sinay Hélène, traite de droit du travail la grève librairie, Dalloz paris, 1966.

13- Tajgman David et Curtis Karen, Guide pratique de La liberté syndicale, Bureau international du Travail, Genève, édition, 2000.

14- Thierry Revet, Libertés et droits fondamentaux, Dalloz, Paris 13eme édition, 2007.

2-Documents:

1- Rapport «la liberté d'association», Réseau euro-méditerranéen des droits de l'Homme , Décembre 2009.

2- BIT « La liberté syndicale ». Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté Syndicale du Conseil d'administration du BIT Genève, Bureau international du Travail, 5eme édition révisée 2006.

3- BIT« Liberté syndicale et négociation collective », conférence internationale du travail 81eme Session, Genève, 1994.

4- Mécanismes de contrôle de l'OIT en matière de liberté syndicale » Programm Liberté syndicale, Centre de Formation-Turin, France2009.

5- BIT « Recueil de Décisions et de Principes du Comité de la liberté syndicale », 5ème édition 2006.

6- Swepston Lee, droits de Lhomme et liberté syndicale: Évolution sous le contrôle de l.oit », Revue internationale du Travail, vol 137, N°2, 1998.

الفهرس

ملخص

حاول المشرع الجزائري تكريس مبدأ الحرية النقابية طبقا للمعايير الدولية التي جاء بها دستور منظمة العمل الدولية وإعلان فيلادلفيا و الاتفاقيتان المرجعيتان بهذا الخصوص و هما: اتفاقية الحرية النقابية وحماية حق التنظيم رقم (87) لسنة 1948 و الاتفاقية المتعلقة بحق التنظيم النقابي و المفاوضة الجماعية رقم (98) لعام 1949 وقوانين الشرعة الدولية ، إلا أن الواقع العملي أثبت أن الممارسات البيروقراطية تقلص من حجم الضمانات التي تحمي الحرية النقابية لعدم وجود الفصل بين السلطات و تبعية السلطة القضائية للسلطة التنفيذية ، بالإضافة إلى بعض القيود التشريعية التي ترد على جوهر الحرية النقابية و تشكل انتهاكا صارخا للمبدأ.

Résumé :

Le législateur algérien a essayé de consacrer le principe de la liberté syndical, Conformément aux normes internationales qui sont consacrés dans la Constitution de l'OIT et La Déclaration de Philadelphie et dans les deux conventions bibliographique dans ce domaine et sont Les suivants: la liberté syndicale et la protection du droit syndical n° (87) pour l'année 1948 et La Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective n°(98) pour l’année 1949 et les lois de la Charte internationale, mais la pratique a prouvé que les pratiques Bureaucratiques réduits la taille des garanties qui protègent la liberté syndical à l'absence de Séparation des pouvoirs et la subordination du pouvoir judiciaire au pouvoir exécutif, ainsi Que certaines restrictions législatives qui sont l'essence de la liberté syndical et constituent Une violation flagrante du principe.